

STATUT PECUNIAIRE

conseil communal 20/12/2002
M R B-C 07/01/2003

I.	ENTREE EN VIGUEUR	4
II.	REGLES RELATIVES A LA FIXATION DU TRAITEMENT	5
A.	DEFINITIONS	5
B.	RETRIBUTION GARANTIE	6
C.	DISPOSITIONS GENERALES	7
D.	DISPOSITION PARTICULIERE CONCERNANT LES AGENTS EN SERVICE AU 31 DECEMBRE 1994	8
E.	CARRIERE FONCTIONNELLE	9
1.	<i>REGIME GENERAL</i>	9
2.	<i>REGIME PARTICULIER OU CARRIERE ACCELEREE</i>	10
F.	CARRIERE EN CAS DE PROMOTION	11
G.	CARRIERE EN CAS DE VENUE D'UN AUTRE POUVOIR LOCAL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	12
H.	SERVICES ANTERIEURES ADMISSIBLES	13
1.	<i>GENERALITES</i>	13
2.	<i>SERVICES PRESTES DANS LE SECTEUR PUBLIC</i>	14
3.	<i>SERVICES PRESTES DANS LE SECTEUR PRIVE</i>	15
4.	<i>CALCUL DES SERVICES ADMISSIBLES</i>	16
I.	PAIEMENT DU TRAITEMENT	17
J.	ECHELLES DE TRAITEMENT CC 24/01/12 – MRBC 05/03/12	18
III.	ALLOCATIONS ET SUPPLEMENTS	19
A.	ALLOCATION DE FOYER ET DE RESIDENCE (NLC)	19
B.	PECULE DE VACANCES (NLC)	21
1.	<i>AGENTS STATUTAIRES, AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES, AGENTS CONTRACTUELS (ré)ENGAGES APRES 31/12/2002</i>	21
2.	<i>AGENTS CONTRACTUELS RECRUTES AVANT 01/01/03</i>	23
C.	ALLOCATION DE FIN D'ANNEE (AR 23/10/79)	24
D.	PRIME DE BILINGUISME (CC 14/5/2013)	26
E.	ALLOCATION DE DIPLOME	27
F.	VALORISATION PECUNIAIRE	28
G.	REMBOURSEMENT DES FRAIS D'INSCRIPTION A UNE FORMATION PROFESSIONNELLE	29
H.	INTERVENTION DANS LES FRAIS DE DEPLACEMENT	30
I.	INDEMNITE POUR FRAIS DE PARCOURS POUR RAISONS DE SERVICE (A. R. 18/01/65 + MODIF)	32
J.	ALLOCATIONS POUR INTERRUPTION DE CARRIERE	33
K.	PRIME SYNDICALE (LOI 19/12/74)	34
L.	ALLOCATIONS FAMILIALES (NLC)	35
M.	ALLOCATIONS POUR EXERCICE DE FONCTIONS SUPERIEURES	36
N.	ALLOCATION POUR TRAVAUX DANGEREUX ET INSALUBRES (AR 17/11/76)	38
A.	GENERALITES	38
B.	EXHUMATION – CIMETIERE DE FOREST	39
O.	INDEMNITE POUR FRAIS FUNERAIRES	40
P.	INDEMNITE DE DIRECTION – TAUX HORAIRE DES SURVEILLANCES SCOLAIRES	41
Q.	INTERVENTION DANS LES FRAIS DE CORRECTION OPTIQUE	42
IV.	FONCTIONS ACCESSOIRES	43

A.	CONTROLEUR DES TAXES	44
B.	BIBLIOTHECAIRE ET BIBLIOTHECAIRE ADJOINT	45
C.	COORDINATEUR PEDAGOGIQUE	46
D.	CONSEILLER EN PREVENTION ET PROTECTION	47
E.	MAITRE DE CEREMONIE DE MARIAGE	48
F.	CUISINIER	49
G.	COORDINATEUR DE CHANTIER EN MATIERE DE SECURITE (CC 28/11/2017)	50
V.	RECUPERATION DE REMUNERATIONS VERSEES INDUMENT (LOI 12/04/65)	
	51	
VI.	ETUDIANTS	52
VII.	MEDECIN VERIFICATEUR DES NAISSANCES ET DECES	53
VIII.	SECRETAIRE ET RECEVEUR COMMUNAUX	54
	A. SECRETAIRE COMMUNAL	54
	B. RECEVEUR COMMUNAL	54
IX.	JURY D'EXAMENS	55
X.	ANNEXES	56

I. ENTREE EN VIGUEUR

Le présent statut s'applique :

- avec effet au 1^{er} octobre 1995
aux agents entrés en service à partir de cette date
- avec effet au 1^{er} juillet 1996
aux agents qui étaient en service avant le 1^{er} octobre 1995, qu'ils soient statutaires ou en stage ou contractuels ;
- avec effet au 1^{er} juillet 1997
aux agents contractuels subventionnés qui étaient en service avant le 1^{er} octobre 1995 ;
- avec effet au 1^{er} janvier 2003, pour toutes les dispositions pour lesquelles aucune autre date d'entrée en vigueur n'est prévue.

Hors l'intervention dans les frais de déplacement, le présent statut ne s'applique pas au personnel enseignant subventionné par le Ministère de la Communauté française. (cc 7/12/04 - MRBC 21/01/05)

Il ne s'applique au Secrétaire communal et au Receveur communal que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

Ce règlement annule le précédent, ainsi que tout ordre de service concernant la matière.

II. REGLES RELATIVES A LA FIXATION DU TRAITEMENT

A. Définitions

1. Ancienneté pécuniaire :

ancienneté totale qui permet de déterminer l'échelon de traitement sur base duquel le traitement individuel de l'agent doit être calculé.

2. Ancienneté de service

ancienneté totale acquise près l'administration communale de Forest.

3. Ancienneté de grade

ancienneté totale acquise dans le grade concerné

4. Niveau d'ancienneté

ancienneté totale acquise dans un ou plusieurs grades du même niveau

5. Ancienneté de code

Ancienneté totale acquise dans une échelle de traitement avec les suppléments « code 2 » ou « code 3 »

6. Agent

membre du personnel statutaire, contractuel subventionné ou contractuel non subventionné

B. Rétribution garantie

1. § 1. Pour l'application des dispositions reprises ci-après, il faut entendre par
 - a) rétribution : le traitement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence, ainsi que tous autres avantages ou allocations accordés chaque mois ;
 - b) prestations complètes : les prestations à temps plein.
- § 2. N'interviennent pas dans la détermination de la rémunération :
 - a) les indemnités et allocations qui couvrent des charges réelles,
 - b) les allocations familiales et leurs suppléments mensuels,
 - c) les allocations pour services exceptionnels et pour prestations dominicales ou nocturnes.

2. La rétribution annuelle de l'agent ayant atteint l'âge de 18 ans n'est jamais inférieure, pour des prestations complètes à
 - a) 12.478,10 € si, en matière de sécurité sociale, l'intéressé est soumis uniquement au régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé,
 - b) 13.234,20 € dans les autres cas

3. La différence entre la rétribution annuelle visée au 2. et celle qui reviendrait normalement à l'agent, lui est octroyée sous la forme d'un supplément de traitement et incorporée mensuellement à son traitement.

4. Si l'agent effectue des prestations incomplètes, le traitement fixé conformément au 3. ne lui est accordé qu'au prorata de ces prestations.

5. La rétribution annuelle garantie est rattachée à l'indice-pivot 138,01.

C. Dispositions générales

1. Chaque membre du personnel est classé dans un niveau. Il y a 5 niveaux : A, B, C, D, E.

A : enseignement universitaire ou assimilé et enseignement supérieur non-universitaire de type long

B : enseignement supérieur de type court ou assimilé

C : enseignement secondaire supérieur ou assimilé

D : enseignement secondaire inférieur ou assimilé ou 3 années d'expérience utile et attestée

E : pas de diplôme

Chaque niveau est subdivisé en codes pouvant aller de 1 à 6, de 10 à 11 pour le niveau A et de 1 à 4 pour les niveaux B, C, D, E.

Dans les niveaux B, C, D, E, les codes 1 à 3 désignent le personnel d'exécution, le code 4 désigne le personnel d'encadrement et ne s'acquiert que par promotion.

Dans le niveau A, les codes 1 à 3 désignent le personnel d'exécution, les codes 4 à 11 désignent le personnel de direction-encadrement

2. Le traitement des agents est fixé sur la base d'échelles. Chaque échelle appartient à un niveau.

Les échelles sont subdivisées en 28 échelons (années) pour les niveaux E, D, C, B et en 24 échelons pour le niveau A.

Le premier échelon représente le traitement minimum ou traitement de base. Les échelons suivants résultent de l'ancienneté. Le dernier échelon représente le traitement maximum.

3. Au niveau du traitement, le code 1 correspond au profil de base. Les code 2 et 3 sont des suppléments de traitement.

4. Les échelles sont fixées conformément à la circulaire du 28 avril 1994 du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (MB 26 janvier 1995). Elles sont rattachées à l'indice des prix à la consommation, sur base de l'indice pivot 138,01 et s'entendent pour des prestations complètes.

Lorsqu'un agent preste à temps partiel, son traitement est réduit à due concurrence.

D. Disposition particulière concernant les agents en service au 31 décembre 1994

Tout au long de leur carrière, comparaison est faite entre le traitement obtenu sur base du présent statut et le traitement que les agents en service au 31/12/94 auraient obtenu sur base du précédent statut pécuniaire, compte tenu de toutes les allocations et indemnités dont ils bénéficiaient.

Le statut le plus favorable leur est toujours appliqué.

E. Carrière fonctionnelle

1. REGIME GENERAL

- a) Chaque membre du personnel commence sa carrière pécuniaire dans l'échelle de traitement « code 1 » du grade de recrutement correspondant.
- b) Après 9 années d'ancienneté dans ce grade, tout membre du personnel bénéficie d'un supplément de traitement « code 2 » à condition d'avoir une évaluation favorable et d'avoir suivi la formation continuée proposée par l'administration.
- c) Après 18 années d'ancienneté dans ce grade, tout membre du personnel bénéficie d'un supplément de traitement « code 3 » à condition d'avoir une évaluation favorable et d'avoir suivi la formation continuée proposée par l'administration.
- d) L'agent qui fait l'objet de deux évaluations négatives successives voit son traitement bloqué jusqu'au réexamen de sa situation lors de l'évaluation suivante.
Cette mesure ne concerne que les augmentations barémiques annales ou biennales (cc 15/10/2003 – MRBC 4/12/2003)
Sans préjudice des dispositions légales relatives au régime disciplinaire, un agent ne peut obtenir un traitement inférieur à celui qui résulte de son traitement de base.
- e) Les suppléments de traitement entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite et de survie de l'agent et de ses ayants droits.
La dernière évaluation avant l'admission à la retraite d'un agent est sans conséquences pécuniaires et ne peut donc donner lieu à un retrait ou à un non-octroi de supplément de traitement.

2. REGIME PARTICULIER OU CARRIERE ACCELEREE

- a) - Après 6 années d'ancienneté de grade, un membre du personnel peut bénéficier d'un supplément de traitement « code 2 » à condition d'avoir une évaluation favorable, d'avoir suivi la formation continuée proposée par l'administration et d'avoir suivi avec fruits une formation professionnelle reconnue par l'administration.
Dans ce cas, le membre du personnel concerné bénéficiera du supplément de traitement « code 3 » après 9 ans dans le « code 2 ».
- Si la condition de réussite d'une formation professionnelle n'est atteinte par un agent que lorsqu'il bénéficie déjà du supplément de traitement « code 2 », il obtiendra le supplément de traitement « code 3 » après 6 années d'ancienneté dans le « code 2 ».
- b) Le membre du personnel qui répond aux conditions du point a) 1^{er} alinéa peut, après 12 années d'ancienneté de grade, bénéficier d'un supplément de traitement « code 3 » à condition d'avoir une évaluation favorable, d'avoir suivi la formation continuée proposée par l'administration communale, d'avoir suivi avec fruits une seconde formation professionnelle reconnue par l'administration communale, et d'avoir bénéficié durant 4 ans du supplément de traitement « code 2 ».
- c) Par dérogation au a), premier tiret, deuxième alinéa, si la formation professionnelle suivie avec fruit compte le double d'heures de cours prévus par le règlement de recrutement et de promotion, le membre du personnel bénéficie du supplément de traitement « code 3 » après 6 années d'ancienneté dans le « code 2 ».
- d) L'agent qui fait l'objet de deux évaluations négatives successives voit son traitement bloqué jusqu'au réexamen de sa situation lors de l'évaluation suivante.
Sans préjudice des dispositions légales relatives au régime disciplinaire, un agent ne peut obtenir un traitement inférieur à celui qui résulte de son échelle de base.
- e) Les suppléments de traitement entrent en ligne de compte pour le calcul de la pension de retraite et de survie de l'agent et de ses ayants droits.
La dernière évaluation avant l'admission à la retraite d'un agent est sans conséquences pécuniaires et ne peut donc donner lieu à un retrait ou à un non-octroi de supplément de traitement.

F. Carrière en cas de promotion

1. a) A partir du 01/01/1995, en cas de promotion à un niveau supérieur, les agents entrés en service après le 31/12/94,
 - seront insérés dans le code 1 s'ils ne percevaient aucun supplément de traitement,
 - seront insérés dans le code 2 s'ils bénéficiaient du supplément de traitement code 2,
 - seront insérés dans le code 2 s'ils bénéficiaient du supplément de traitement code 3 mais, bénéficieront déjà après 6 ans du supplément de traitement code 3 s'ils satisfont à deux conditions : avoir suivi la formation continuée proposée par l'administration et obtenu une évaluation favorable,
 - seront insérés dans le code 3 s'ils relevaient du code 4.Toutefois, pour les agents statutaires au 31/12/94, le principe de l'insertion, ou régime transitoire, reste d'application sur le plan des suppléments de traitement (c. c. 30/09/97 – MRBC 13/03/98).

 - b) En cas de changement de niveau vers les niveaux D, C et B, un membre du personnel garde la totalité de son ancienneté pécuniaire.
En cas de changement de niveau vers le niveau A, le membre du personnel valorise deux tiers de son ancienneté pécuniaire.
-
2. Lorsque l'échelle de son ancien grade relève du niveau B ou C et l'échelle de son nouveau grade du niveau A, l'agent obtient un traitement supérieur de 993,56 € (montant annuel). Cette augmentation reste acquise chaque mois.
Toutefois, le traitement résultant de l'application de l'alinéa précédent ne peut jamais dépasser le maximum de l'échelle attachée au nouveau grade.

G. Carrière en cas de venue d'un autre pouvoir local de la Région de Bruxelles-Capitale

1. L'agent qui vient d'un autre pouvoir local de la région de Bruxelles-Capitale conserve, du point de vue pécuniaire, le maintien de son ancienneté de code, dans les mêmes conditions que décrites aux points E.1. et 2..
Toutefois, l'ancienneté de grade acquise par l'agent dans le pouvoir local précédent ne peut jamais être prise en compte pour une promotion à l'administration communale de Forest. Seule l'ancienneté de grade acquise à l'administration communale de Forest même peut être prise en considération pour une promotion.

2. Par pouvoir local de la Région de Bruxelles-Capitale, il faut entendre les communes, les CPAS, les institutions hospitalières, les maisons de repos, les maisons de repos et de soins, le Mont de piété de Bruxelles.

3. Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, l'agent concerné doit introduire une demande adressée au collège des Bourgmestre et Echevins, accompagnée d'un certificat original, établi et signé par le pouvoir local précédant, mentionnant son grade, son ancienneté de grade, l'horaire de travail presté, le résultat final de ses 2 dernières évaluations (favorable ou défavorable) et, s'il échet la preuve qu'il a suivi une formation professionnelle.

H. Services antérieures admissibles

1. GENERALITES

a) Pour l'application du présent chapitre :

- 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.
- sont complètes les prestations à temps plein.

b) Pour faire valoir des services admissibles, l'agent concerné doit introduire une demande adressée au collègue des Bourgmestre et Echevins, accompagnée d'un certificat original, établi et signé par l'employeur précédant mentionnant la nature du service, la période et l'horaire presté. Les agents recrutés avant le 01.01.2003 bénéficient de cette disposition à partir du premier mois qui suit la demande.

Les agents recrutés à partir du 01.01.2003 bénéficient de cette mesure à partir de la date de leur entrée en service, à condition que leur demande soit introduite endéans une période de 3 mois à partir de leur date d'entrée. Après cette période ils bénéficieront de cette mesure à partir du premier mois qui suit la demande.

2. SERVICES PRESTES DANS LE SECTEUR PUBLIC

Tous les services prestés dans le secteur public, y compris le service militaire effectué après engagement dans un pouvoir public, ainsi que les services prestés dans un autre état membre de l'Union européenne (cc 27/04/2004, MRBC 10/06/04), sont pris en considération pour l'ancienneté pécuniaire, à concurrence des prestations effectuées.

3. SERVICES PRESTES DANS LE SECTEUR PRIVE

- a) Tous les agents des niveaux E, D, C et B bénéficient, à partir du 01/01/2002, d'une valorisation des services qu'ils ont prestés dans le secteur privé, à concurrence de 6 années maximum et à condition que l'expérience acquise dans le privé soit directement utile à l'emploi.
- b) Le membre du personnel, recruté ou promu dans le niveau A et ayant exercé une fonction équivalente dans le privé, valorise les deux tiers des services admissibles, soit 4 années maximum.

4. CALCUL DES SERVICES ADMISSIBLES

- a) Les services admissibles se comptent par mois calendrier.
Les services qui couvrent des fractions de mois sont totalisés.
A partir de l'entrée en vigueur du présent statut, 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.
- b) A partir de l'entrée en vigueur du présent statut, 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 de 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.
- c) 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.
- d) Les prestations à temps partiels sont prises en considération au prorata du régime de travail effectif.

I. Paiement du traitement

1. Le traitement de l'agent est payé mensuellement à raison d'un douzième du traitement annuel. Le traitement des agents définitifs, en service au 31/12/83, est payé anticipativement le 1^{er} jour ouvrable du mois. Pour tous les autres agents, le traitement est payé à terme échu le dernier jour ouvrable du mois.
Il prend cours à la date d'entrée en fonction.
2. Lorsque le traitement n'est pas entièrement dû, il est fractionné en trentièmes.
3. En cas de prestations incomplètes ou lorsque l'agent bénéficie d'un régime de congé à prestations réduites, le traitement dû est calculé en multipliant le traitement mensuel par la fraction qui correspond à la proportion de ces prestations.
4. Le traitement est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux règles relatives prescrites par les dispositions légales et réglementaires.
5. En cas de décès ou d'admission à la retraite, le traitement du mois en cours est dû.

J. Echelles de traitement cc 24/01/12 – MRBC 05/03/12

Les Echelles barémiques d'application aux membres du personnel communal sont reprises à l'Annexe C du Chapitre X du présent statut.

Les mentions «code 2» et «code 3» reprises dans le présent statut indiquent une échelle barémique, codée 2 ou 3, et non un supplément de traitement annuel. Ce supplément est inclus dans le montant du traitement annuel repris dans les échelles de traitement codées 2 ou 3.

III. ALLOCATIONS et SUPPLEMENTS

A. Allocation de foyer et de résidence (NLC)

1. Au cas où le traitement annuel, fixé pour des prestations complètes, n'excède pas les montants repris au point 3.,
 - a) est attributaire d'une allocation de foyer :
 - le membre du personnel marié ou qui vit en couple à moins que l'allocation ne soit attribuée à son conjoint ou à la personne avec laquelle il vit en couple ;
 - le membre du personnel isolé dont un ou plusieurs enfants font partie du ménage et qui sont bénéficiaires d'allocations familiales ;
 - b) est attributaire d'une allocation de résidence, le membre du personnel qui n'est pas visé en a).

2. Au cas où les deux conjoints ou les deux personnes qui vivent en couple répondent chacune aux conditions pour obtenir l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de foyer est attribuée à celui des deux qui bénéficie du traitement le moins élevé.
La détermination du traitement le moins élevé se fonde sur une comparaison des traitements exprimés en base annuelle brute non indexée, intégrant les anciennetés pécuniaires respectives et correspondant à des prestations complètes.

3. Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence est fixé comme suit :
 - a) traitements annuels n'excédant pas 16.099,84 €

allocation de foyer :	719,89 €
allocation de résidence :	359,95 €

 - b) traitements annuels supérieurs à 16.099,84 € mais inférieurs à 18.329,27 €

allocation de foyer :	359,95 €
allocation de résidence :	179,98 €

La rémunération de l'agent dont le traitement dépasse 16.099,84 € ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

La rémunération de l'agent dont le traitement dépasse 18.329,27 € ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

4. Le régime de mobilité applicable aux traitements s'applique également à l'allocation de foyer, à l'allocation de résidence et aux seuils de traitements fixés pour leur attribution. Ils sont rattachés à l'indice pivot 138,01.
5. L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est attribuée aux agents exerçant des fonctions à prestations incomplètes au prorata de leurs prestations. Elle n'est pas attribuée pour l'exercice de fonctions accessoires.
6. 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 au point 2, le régime le plus favorable est appliqué pour le mois entier.

B. Pécule de vacances (NLC)

1. AGENTS STATUTAIRES, AGENTS CONTRACTUELS SUBVENTIONNES, AGENTS CONTRACTUELS (ré)ENGAGES APRES 31/12/2002

1. Pour l'application du présent titre, il faut entendre par :
 - a) « prestations complètes » : les prestations à temps plein ;
 - b) « prestations réduites » : prestations à temps partiel ;
 - c) « prestations incomplètes » : prestations qui ne couvrent pas une année entière ;
 - d) « année de référence » : l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées ;
 - e) « traitement annuel » : le traitement, le salaire, l'indemnité ou l'allocation tenant lieu de traitement ou de salaire, y compris l'allocation éventuelle de foyer ou de résidence et la prime de bilinguisme.

2. (cc 2704/04 – MRBC 10/06/04) Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances se calcule en appliquant un pourcentage sur le traitement mensuel brut.

NIVEAU	Année 2004	Année 2005	Année 2006	Année 2007	Année 2008 et suivantes
A	55%	65%	80%	80%	92%
B	65%	70%	80%	80%	92%
C	70%	80%	80%	92%	92%
D	80%	80%	80%	92%	92%
E	80%	80%	80%	92%	92%

Par traitement mensuel brut il faut entendre : la base mensuelle + la prime de bilinguisme + le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence.

Ce pourcentage se calcule sur le ou les traitements qui aurai(en)t été dû(s) pour le mois considéré lorsque l'agent n'a bénéficié pour ledit mois d'aucun traitement ou seulement d'un traitement réduit.

3. a) 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 :
 - a bénéficié totalement ou partiellement du traitement annuel ;
 - 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 ;
 - a bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité ;
 - a bénéficié d'un congé parental.

- b) Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1^{er} janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant celui auquel l'intéressé a acquis la qualité d'agent, à condition :
 - d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence ;

- 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 à la date à laquelle le contrat d'apprentissage a pris fin
- L'agent doit faire preuve qu'il réunit les conditions requises.

4. Par dérogation au point 3., ne sont pas prises en considération pour le calcul du pécule de vacance, les périodes pendant lesquelles l'agent a obtenu un congé non rétribué par l'administration.
5. a) A l'exception des cas prévus au point 3., 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.b) L'octroi d'un traitement partiel afférent à l'exercice de prestations réduites entraîne une réduction proportionnelle du pécule de vacances.
6. En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies.
7. 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 plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Si les retenues ou réductions doivent ou peuvent se faire sur plusieurs pécules de vacances, le pécule de vacances le moins élevé est d'abord réduit ou supprimé.

Pour l'application des alinéas précédents, il y a lieu d'entendre par pécule de vacances, en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la partie du pécule de vacances qui ne correspond pas à la rémunération des jours de vacances.
8. Pour l'application du point 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, au service du personnel.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des poursuites.

Les sommes que l'agent travaillant en qualité d'employé aurait perçues, à titre de pécule de

vacances, du fait d'autres prestations accomplies pendant l'année de référence, seront déduites du montant du pécule de vacances octroyé en application du point 3.

Les sommes que l'agent travaillant en qualité d'ouvrier aurait perçues, à titre de pécule de vacances, du fait d'autres prestations accomplies pendant l'année de référence, seront déduites de son salaire le mois suivant la remise de l'attestation délivrée par l'Office national des vacances annuelles.

9. a) Le pécule de vacances est payé avec le traitement du mois de mai pour les agents payés à terme échu, avec le traitement du mois de juin pour les agents payés anticipativement.

b) 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 démission d'office de l'agent. (cc 05/04/2011 – MRBC 25/05/2011)

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).

10. ... (cc 27/04/04 – MRBC ../../..)

2. AGENTS CONTRACTUELS RECRUTES AVANT 01/01/03

Les droits acquis sont maintenus : le pécule de vacances du privé leur reste acquis.

C. Allocation de fin d'année (AR 23/10/79)

- A. Les membres du personnel bénéficient d'une allocation de fin d'année.
- B. Pour l'application de la présente section, il y a lieu d'entendre :
- a) par « rémunération » : tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire ;
 - b) par « rétribution » : la rémunération telle que visée au a), augmentée éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence et la prime de bilinguisme ;
 - c) par « rétribution brute » : la rétribution telle qu'elle est visée au b), compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation ;
 - d) par « prestations complètes » : les prestations à temps plein ;
 - e) par « période de référence » : la période qui s'étend du 1^{er} janvier au 30 septembre de l'année considérée.
- C. a) 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.
- b) 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.
- c) 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 assimilés à des périodes durant lesquelles il a bénéficié de la totalité de son traitement.
- D. a) 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.
- b) Si le montant visé au a) 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.
- c) Le membre du personnel qui cumule des allocations de fin d'année est tenu de communiquer par une déclaration sur l'honneur, au service du personnel, les fonctions qu'il exerce en cumul.
Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des poursuites.

(CC 27/1/2009 – MBRC expiration du délai + CC 12/1/2010 – MRBC expiration des délais)

- E. a) Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable, toutes 2 fixées par l'arrêté royal du 23/10/1979,
Il est indexé chaque année.
 - b) Si le membre du personnel 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.
- F. L'allocation de fin d'année est payée en une fois au cours du mois de décembre de l'année considérée.

D. Prime de bilinguisme (CC 14/5/2013)

1. Une allocation pour connaissance et application des deux langues nationales est accordée aux membres du personnel qui font la preuve de la réussite d'un examen de la connaissance de la seconde langue nationale près le Selor.
2. Jusqu'au 31 décembre 2001, le montant annuel de l'allocation est fixé dans les tableaux figurant au chapitre II, J.
Toutefois, pour les agents en service au 31 décembre 1994, la comparaison est faite entre les montants de l'allocation de l'ancien régime pécuniaire et du présent statut. Le montant le plus élevé est toujours versé.
3. A partir du 1^{er} janvier 2002, pour les agents qui entrent en service ou qui sont promus, le montant annuel de l'allocation est fixé au double de l'augmentation biennale moyenne de l'échelle de base attachée au niveau des brevets (oral + écrit) obtenu (cc 15/10/2003 – MRBC 4/12/2003).
Il en est de même pour les contractuels en service avant cette date qu'ils soient subventionnés ou non.
4. A partir du 1^{er} août 2013, le montant annuel brut non indexé de l'allocation est fixé comme suit :

Connaissance élémentaire : 1050€ montant annuel brut non indexé

Connaissance suffisante : 2050€ montant annuel brut non indexé

Connaissance requise pour les grades légaux : 3100€ montant annuel brut non indexé

Les agents ayant obtenu des brevets avant le 12 juillet 2009, bénéficieront de l'allocation de bilinguisme telle que décrite aux articles 2 et 3.

Les agents ayant obtenu des brevets entre le 13 juillet 2009 et le 1^{er} août 2013 bénéficieront de l'allocation de bilinguisme fixée comme défini à l'article 4, pour autant qu'elle soit plus favorable que l'allocation dont ils bénéficient.

5. La prime de bilinguisme est payée au prorata des prestations effectuées.
En cas de cumul de fonction, la prime de bilinguisme est accordée uniquement pour la fonction principale.
6. En cas de promotion, la prime de bilinguisme ne peut jamais être moins élevée (cc 15/10/2003 – MRBC 4/10/2003).

E. Allocation de diplôme

Plus aucune allocation pour diplôme n'est octroyée.

Toutefois, gardent le bénéfice de cette allocation, dans les conditions prévues en annexe (c.c. du 6 mai 1975) les agents qui étaient en service avant le 1^{er} octobre 1995 et en avaient obtenu le bénéfice avant cette date.

F. Valorisation pécuniaire

1. A partir du 1^{er} janvier 2003, une valorisation pécuniaire est payée mensuellement à l'agent qui a suivi avec fruits les trois années de cours de formation en management communal ou de graduat en sciences administratives ou de « graduaat in openbare besturen » ou le cours provincial de droit administratif ou les cinq années de licence en sciences administratives en cours du soir.

Le montant annuel de la valorisation est de 2.974,72 €.

(cc 28/06/2005 – MRBC 22/08/2005) Pour les agents qui débutent des cours en 2004, une valorisation pécuniaire est payée mensuellement à ceux qui suivent avec fruits les cours de formation en management communal à l'E.R.A.P. ou le graduat en sciences administratives et gestion publique ou le graduat en sciences administratives ou le « graduaat in openbare besturen » ou la licence en sciences administratives.

Le montant annuel brut non indexé de cette valorisation s'élève à :

594,94 € après une année réussie

892,42 € après deux années réussies

2.974,72 € après trois années réussies.

2. Dans le cas de fonctions à prestations incomplètes, la valorisation pécuniaire est accordée au prorata des prestations fournies.

La valorisation pécuniaire n'est pas appliquée sur une fonction accessoire, c'est-à-dire une fonction à temps partiel exercée en cumul avec une fonction à temps plein.

Les montants de la valorisation pécuniaire sont liés à l'indice pivot 138,01 et soumis aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

3. La réussite des trois années de cours de formation en management communal ou de cours provincial de droit administratif ou des cinq années de licence en sciences administratives en cours du soir dispense des matières l'agent qui présente un concours / examen de promotion au grade de secrétaire administratif ou de secrétaire d'administration.

La valorisation pécuniaire est supprimée lorsque l'agent est promu en A.

4. Par dérogation au 3., il est accordé une valorisation pécuniaire partielle si, par suite de promotion, l'agent subissait une diminution de traitement.

Cette valorisation partielle a pour effet de maintenir le traitement de l'agent au même niveau jusqu'à ce qu'il passe à un échelon lui attribuant un traitement supérieur.

5. L'agent bénéficiaire d'une valorisation pécuniaire est tenu de présenter tous les concours / examens de promotion / recrutement, pour lesquels il remplit les conditions, jusqu'à ce que la réussite s'en suive.

Si l'agent ne respecte pas cette disposition, la valorisation pécuniaire dont il bénéficie sera supprimée sans délai, sauf motif exceptionnel laissé à l'appréciation du collègue des Bourgmestre et Echevins.

6. Les agents qui bénéficient d'une valorisation pécuniaire en vertu des dispositions antérieures sont maintenus sous ce régime (voir en annexe c.c. du 27 octobre 1992).

Toutefois, les points 1-c, ainsi que le point 2 de l'article 3 sont abrogés.

G. Remboursement des frais d'inscription à une formation professionnelle

La présente disposition annule la dernière phrase du 4^{ème} alinéa du point 5.4.3 du règlement fixant les conditions de recrutement et d'avancement du personnel communal.

Après chaque année de formation professionnelle suivie avec fruit par un agent, l'administration communale lui rembourse les frais d'inscription.

L'agent qui démissionne est tenu de rembourser les frais d'inscription payés par l'administration communale dans les limites suivantes :

100% si l'agent quitte l'administration dans l'année qui suit,

80% s'il quitte dans les 2 ans,

60% s'il quitte dans les 3 ans,

40% s'il quitte dans les 4 ans,

20% s'il quitte dans les 5 ans.

H. Intervention dans les frais de déplacement

Il est accordé aux agents communaux utilisant un moyen de transport en commun public pour effectuer régulièrement un déplacement de leur résidence à leur lieu de travail et un déplacement pour revenir de leur lieu de travail à leur résidence, une intervention dans leur frais de transport.

1. Transports en commun publics par chemin de fer.

Pour le transport organisé par la société nationale des chemins de fer belges, l'intervention dans le prix de la carte de train assimilée à l'abonnement social est égal à 100% (cc 15/06/04 – MRBC 19/07/04) de ce montant pour une carte-train de deuxième classe.

2. Transports en commun publics autres que le transport par chemin de fer.

a) Règle générale

A partir du 1^{er} janvier 2005 (cc 07/12/04 – MRBC 21/01/05) pour le transport urbain et suburbain organisé par les sociétés régionales de transport public, l'intervention dans le prix de l'abonnement, lequel est proportionnel à la distance parcourue, qu'elle soit déterminée en kilomètres ou en zones, est fixé à 100% de ce prix.

En cas de tarif fixe quelle que soit la distance, l'intervention est fixée à 100 % du prix réel de cet abonnement.

b) Abonnements annuels STIB ou MTB (cc 01/02/05 – MRBC 16/03/05)

- Hormis le personnel engagé dans les liens d'un contrat de travail dont la durée présumée ou certaine est inférieure à douze mois, les membres du personnel communal, ainsi que les membres du corps enseignant relevant du pouvoir organisateur communal, peuvent bénéficier à leur demande d'un abonnement annuel STIB (uniquement valable sur les véhicules de la SITB) ou MTB (valable sur le réseau de la STIB, ainsi que sur les réseaux urbains bruxellois de DE LIJN, du TEC et de la SNCB), dès lors qu'ils utilisent de manière régulière et habituelle les transports en commun dans leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail.
- Le membre du personnel qui désire bénéficier de cet avantage doit fournir au service compétent une déclaration sur l'honneur stipulant que l'utilisation des transports en commun se fait de manière régulière et habituelle, ainsi qu'une photo d'identité récente.
- Le travailleur qui ne fait plus partie du personnel, quel qu'en soit la raison (pension, démission, licenciement,...), se trouve dans l'obligation de restituer son abonnement au service compétent dans les plus brefs délais et au plus tard dans le mois de la rupture du lien de travail.
- En ce qui concerne le personnel engagé pour une période inférieure à douze mois, celui-ci bénéficie du remboursement de l'abonnement mensuel selon les modalités requises par le service compétent.

3. Transports en commun publics combinés.

Lorsque l'agent combine plusieurs moyens de transport en commun public pour se rendre de sa résidence à son lieu de travail et pour faire le chemin inverse et qu'il n'est délivré qu'un seul titre de transport pour couvrir la distance totale, l'intervention est égale au montant de la contribution au prix de la carte-train assimilée à l'abonnement social.

Dans tous les cas, autres que celui visé au présent point du présent article ou quant à la délivrance d'un titre de transport, il n'est pas fait mention de la distance complète parcourue, l'intervention globale est égale à la somme des montants des différentes interventions déterminées conformément aux règles fixées dans les points précités du présent article.

4. Modalités de remboursement.

L'intervention dans les frais de transport supportés par les agents communaux est payée selon le cas à la fin du mois concerné ou à l'expiration de la durée de validité du titre de transport.

L'intervention dans les frais de transport est payée contre remise du titre de transport délivré par les sociétés organisant le transport en commun public.

5. Déplacements à bicyclettes. (CC 26/3/2013)

Un montant, fixé par Arrêté Royal publié au Moniteur belge, est accordé aux agents pour leurs déplacements à bicyclette entre le domicile et le lieu de travail et ce, sur base d'une déclaration certifiant qu'ils ont utilisé ce moyen de transport quasi quotidiennement le mois écoulé. (AR 20/4/1999).

Ce montant a été fixé à 0,21€/km parcouru à partir de l'année 2013 et sera automatiquement adapté à chaque nouvelle publication par arrêté royal au moniteur belge et sera lié à l'évolution de l'index.

Ce montant peut être cumulé avec celui prévu pour les mêmes déplacements – ou une partie de ceux-ci – qui sont effectués en transport en commun.

L'intervention dans les déplacements à bicyclette est payée mensuellement.

I. Indemnité pour frais de parcours pour raisons de service (A. R. 18/01/65 + modif)

Seuls les agents ayant obtenu du collège des Bourgmestre et Echevins un cahier de route bénéficient de cette disposition.

1. VEHICULE AUTOMOBILE

Le montant de cette indemnité s'élève à 0,2841 €/km (cc 28/03/2006 – MRBC 24/05/2006).

2. BICYCLETTE

Le montant de cette indemnité s'élève à 0,2841 €/km (cc 28/03/2006 – MRBC 24/05/2006).

J. Allocations pour interruption de carrière

Les modalités d'application de ces allocations sont régies par la loi du 22/01/85 de redressement contenant des dispositions sociales (+ modifications) et ses AR d'application.

K. Prime Syndicale (Loi 19/12/74)

Le montant de la prime syndicale est régi par l'A. R. du 26/09/80 et est liquidé par l'organisation syndicale près laquelle l'agent est affilié.

L. Allocations familiales (NLC)

Les modalités d'application de ces allocations sont régies par les « lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés » et ses arrêtés d'application.

Si elles sont dues du chef de l'agent, elles sont liquidées par l'O.N.S.S.-A.P.L.

M. Allocations pour exercice de fonctions supérieures

Cc 28/11/2017 – MRBC Expiration du délai.

1. Une fonction dans un poste statutaire ou contractuel, temporairement inoccupée, peut être confiée à un membre statutaire ou contractuel d'un ou deux niveaux inférieurs.
2. La proposition datée et motivée d'exercer temporairement des fonctions supérieures émane du secrétaire communal.
La proposition de désignation comprend :
 - un descriptif de la fonction temporairement inoccupée ;
 - la raison de la vacance de la fonction temporairement inoccupée au sein de l'organigramme des services ;
 - une justification de la nécessité de conférer une fonction supérieure ;
 - une justification du choix du membre du personnel proposé.
3. Le collège échevinal décide de l'attribution des missions temporaires liées à l'exercice des fonctions supérieures sur base :
 - de l'avis motivé favorable du secrétaire communal,
 - complété par l'avis du directeur des ressources humaineset la décision est transmise pour information au comité de direction.

Un membre du personnel qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une sanction basée sur le règlement communal de licenciement des agents contractuels (décision du Conseil Communal du 25/6/2013), ne peut pas être désigné pour exercer des missions temporaires, tant que la sanction n'a pas été radiée.

4. Le membre du personnel chargé d'une mission temporaire liée à l'exercice des fonctions supérieures bénéficie d'une allocation correspondant à la différence entre la rétribution dont l'intéressé bénéficierait dans le grade de la fonction assumée temporairement et la rétribution dont il bénéficiait avant sa désignation.
Le paiement de l'allocation s'effectue mensuellement et à terme échu.
Il prend effet à la date déterminée par le secrétaire communal. Cette date peut avoir un effet rétroactif de maximum 3 mois. Ce délai de 3 mois commence à courir à partir de la date de la signature de la proposition de désignation émanant du secrétaire communal.
L'allocation est calculée sur la base du nombre de jours que comporte la période d'exercice de la mission temporaire. Le montant journalier de l'allocation correspond à 1/360^e du montant annuel de l'allocation. Elle suit l'évolution de l'index des prix à la consommation.
5. Le collège peut décider du retrait de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures sur base d'un rapport circonstancié dressé par le secrétaire communal complété par l'avis du directeur des ressources humaines.
6. L'exercice de fonctions supérieures ne confère aucun titre à une nomination au grade de cette fonction.
Il prend fin :
 - lorsque la fonction supérieure est pourvue définitivement à l'issue d'une procédure de recrutement ou de promotion, ou
 - au retour du titulaire du poste occupant la fonction dans le cas d'un remplacement d'un agent absent, ou

-par modification du cadre et/ou de l'organigramme, ou
-par retrait du collègue (voir point 5).

7. Si l'agent exerce définitivement le grade correspondant à la mission temporaire, les services prestés à titre temporaire sont pris en considération tant pour la fixation du traitement que pour l'ancienneté dans le grade, sans toutefois pouvoir remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut communal pour accéder au grade.

8. Mesure transitoire : Les allocations octroyées sur base du statut pécuniaire modifié le 2 juin 2015, feront à leur terme l'objet d'une nouvelle demande de désignation, en application du présent règlement.

Le présent règlement entrera en vigueur le 1/2/2018.

N. ALLOCATION POUR TRAVAUX DANGEREUX ET INSALUBRES (AR 17/11/76)

(MODIFICATION CC 07/09/2010 – MRBC 27/10/2010)

A. GENERALITES

1. Une allocation est accordée aux membres du personnel communal non enseignant astreints occasionnellement ou sporadiquement à des tâches qui, en raison des circonstances particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies ou de l'emploi de matières nocives ou dangereuses, augmentent considérablement le degré de danger, d'inconfort ou d'insalubrité inhérent à l'exercice normal de leur fonction.
2. L'allocation est due pour le temps effectivement consacré à l'exécution du travail qui y donne droit.
Elle n'est pas octroyée aux agents qui, en raison des travaux mentionnée au point 4., bénéficient d'une échelle de traitement spécifique ou attachée à une fonction plus qualifiée.
3. L'allocation est égale à un pourcentage du traitement ou du salaire horaire de l'agent qui peut en bénéficier.
Le traitement ou le salaire est égal à 1/1976ème du traitement ou du salaire annuel de l'agent tel qu'il résulte de l'application du statut pécuniaire auquel il est soumis.
4. En vertu des dispositions prévues par l'article 2 de l'arrêté royal du 17/11/76, les travaux repris ci-après donnent lieu au paiement de l'allocation :
 - a) Travaux du type A :
 - les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières de vidanges, des matières fécales, de la vermine ou des cadavres putréfiés ou en voie de putréfaction ;
 - les travaux insalubres ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois nauséabonds, exigus et non ou peu aérés ;
 - les travaux effectués à une hauteur de plus de 30 mètres au-dessus du niveau du sol, sur des échelles pylônes, échafaudages fixes ou volants, charpentes ou toits, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées ;
 - les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à une contamination par des substances radioactives.
 - b) Travaux du type B :
 - les travaux pour lesquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières organiques en décomposition autres que celles visées à l'alinéa 1er des travaux de types A ci-dessus ;
 - les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets de l'eau, des marais, de la boue, des gaz, d'acides ou de matières corrosives ;
 - les travaux pour lesquels l'agent est sérieusement exposé aux effets des poussières et du suif dans les locaux fermés ou peu spacieux ;
 - les travaux de désobstruction et de curage d'égouts ;
 - les travaux visés à l'alinéa 3. des travaux de type A ci-dessus, lorsqu'ils sont effectués à une hauteur de 20 à 30 mètres au-dessus du niveau du sol ;
 - les travaux d'entretien des arbres accomplis à l'aide d'échelles coulissantes de 16 mètres au moins, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées ;

- les travaux anormalement insalubres, salissants et incommodes.

c) Travaux de type C

- les travaux effectués à l'aide d'un brise-béton pneumatique, d'un marteau pneumatique à river ou d'un marteau pneumatique perforateur ;
- le soufflage des joints de pavage par air comprimé ;
- l'asphaltage des routes.

5. Les travaux visés au point 4 donnent lieu au paiement des taux ci-après :

Travaux du type A : 50 % de la rémunération horaire ;

Travaux du type B : 25 % de la rémunération horaire ;

Travaux du type C : 10 % de la rémunération horaire.

Le cumul de plusieurs allocations est interdit.

6. Le montant de l'allocation sera calculé dans chaque cas, sur la base d'un relevé établi par le dirigeant du service dont relève l'agent. Ce relevé précisera le lieu de l'exécution des travaux, leur nature et leur durée, ainsi que les noms des agents qui y ont été astreints. Ce relevé devra être soumis pour approbation au secrétaire communal.

B. EXHUMATION – CIMETIERE DE FOREST

1. Une allocation fixée à 40 € brut (à 100%) par exhumation est octroyée au membre du personnel appelé à effectuer ce travail.
Cette allocation est liquidée après remise au service du personnel de la demande établie par le dirigeant du cimetière de Forest.
2. Cette allocation est liée à l'index 138.01 et suit l'évolution de l'index des prix à la consommation.
3. Cette allocation pour exhumation n'est pas cumulable avec l'allocation pour travaux visés au point A. (cc 05/04/2011 – MRBC 25/05/2011)

O. Indemnité pour frais funéraires

1. Lors du décès d'un agent statutaire, il est octroyé une indemnité pour frais funéraires. L'octroi de cette indemnité est soumis aux dispositions ci-après :

- a) Les présentes dispositions s'appliquent aux membres du personnel communal qui se trouvent dans une des positions suivantes :
- en activité de service ou assimilé ;
 - en disponibilité pour défaut d'emploi ;
 - en disponibilité pour maladie ou infirmité ;
 - en disponibilité pour insuffisance d'années de service à l'âge de la retraite ;
 - en disponibilité volontaire précédant la pension ;
 - en non-activité pour prestations réduites pour convenance personnelle ;
 - pensionné.

b) Ne tombent pas sous l'application des présentes dispositions les agents communaux visés par la loi du 29/05/1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

2. a) Le collège échevinal alloue, lors du décès d'un agent auquel s'applique les présentes dispositions, à la personne qui règle la facture des frais funéraires, une indemnité égale au montant des frais funéraires réellement assumés. Cette indemnité est plafonnée au montant de la dernière rétribution brute d'activité de l'agent, augmentée s'il échet des allocations perçues.

- b) Pour les agents en disponibilité (voir 1. a)), la dernière rétribution brute d'activité est, s'il échet :
- adaptée aux modifications résultant de l'indice des prix à la consommation dans la même mesure que les traitements du personnel des ministères ;
 - revue à l'occasion d'une modification du statut pécuniaire, conformément aux dispositions de l'article 9 de l'arrêté royal du 29/06/73 portant statut pécuniaire du personnel des ministères ;

c) Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un douzième du montant fixé en application de l'article 39, alinéa 1^{er}, 3 et 4 de la loi du 10/04/71 sur les accidents de travail.

3. a) 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 au 2. c).

b) L'indemnité prévue par les présentes dispositions ne peut être cumulée avec des indemnités analogues, accordées en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires, qu'à concurrence du montant maximum visé au 2. c).

P. Indemnité de direction – taux horaire des surveillances scolaires

(CC 12/01/2010 – MRBC 11/3/2010)

1. Indemnité de direction

Il est octroyé une indemnité de direction aux directeurs des écoles communales et au coordinateur pédagogique, fixé à 300€ (à 100%) par mois. Ce montant suit l'évolution de l'index des prix à la consommation.

L'indemnité de direction est liquidée mensuellement à terme échu. Elle est également due pour les vacances scolaires.

Cette indemnité sera également payée à l'enseignant, désigné par le conseil communal à remplacer le directeur d'école en cas d'absence de plus de 30 jours calendrier consécutifs.

2. Taux horaire des surveillances scolaires

Les surveillances et études scolaires seront rémunérées sur base des barèmes annuels suivants (à 100%) :

1) pour les membres du personnel enseignant des écoles communales :

Surveillance d'un déjeuner : 25.500,00€

Surveillance – matin soir : 25.500,00€

Etude : 25.500,00€

2) pour les membres du personnel non-enseignant engagé à la prestation :

Surveillance d'un déjeuner : 19.411,77€

Surveillance – matin soir : 15.740,87€

Etude : 15.740,87€

Les taux horaires sont liés à l'évolution des prix à la consommation. Une heure prestée sera rémunérée à 1/1976^e du barème annuel.

Les taux horaires repris aux points 1) et 2), ci-dessus, ne s'appliquent pas aux surveillantes scolaires faisant parti des cadres du personnel communal (cadre paramédical).

Q. Intervention dans les frais de correction optique

(CC 07/09/2010 – MRBC 27/10/2010 – A.R 27/8/1993)

ARTICLE 1 : Une intervention dans les frais de correction optique est octroyée au membre du personnel (statutaire et contractuel à l'exception des agents engagés sous contrat de remplacement) effectuant un travail sur « ECRAN » aux conditions suivantes :

- 1) L'intervention de l'employeur est limitée exclusivement à l'achat des verres correcteurs sur base d'une prescription de l'ophtalmologue de l'agent. Le coût de la monture reste entièrement à charge de l'agent.
- 2) L'avis positif de la médecine du travail est requis et obligatoire.

ARTICLE 2 : Afin de pouvoir bénéficier de l'intervention de l'employeur dans la prise en charge des frais de correction optique, l'agent doit présenter les documents suivants :

- 1) Une demande adressée au collège des Bourgmestre et Echevins, à laquelle est jointe une copie de la prescription de l'ophtalmologue ainsi que la facture de l'opticien.
- 2) Le service du personnel se chargera de convoquer l'agent à la médecine du travail afin de recueillir l'avis du médecin du travail
- 3) la quittance de la mutuelle du remboursement de l'achat de lunettes ou de verres. Dans le cas où aucune contribution de la mutuelle n'est obtenue par l'agent, une attestation de non-intervention sera exigée.
- 4) toutes les preuves de remboursement d'autres organismes tel que l'ONSS-APL, le CPAS, etc.

ARTICLE 3 : L'intervention de l'employeur dans les frais de correction optique est limitée au montant du prix des verres spécifié sur la facture de l'opticien, déduction faite de toutes les interventions des autres organismes (mutuelle, ONSS-APL, CPAS, assurances, etc.).

ARTICLE 4 : Le plafond **maximum** de l'intervention de l'employeur est fixé à 250 €.

ARTICLE 5 : S'il apparaît après liquidation du montant de l'intervention à charge de l'employeur, que l'agent a dissimulé des remboursements, l'employeur se réserve le droit de récupérer la totalité du montant de son intervention.

IV. FONCTIONS ACCESSOIRES

Remarque générale

Aucune des allocations auxquelles l'agent peut prétendre en raison de sa fonction principale n'est prise en compte pour une fonction accessoire.

A. Contrôleur des taxes

A partir du 1^{er} janvier 2003, le contrôleur des taxes percevra un supplément de traitement pour 420 heures de prestations par an, effectuées en plus des heures de service, au barème du niveau B.

Ce barème est rattaché à l'indice-pivot 138,01 mais ne fait pas l'objet d'augmentations dues à l'ancienneté.

Le supplément de traitement est payé mensuellement, à terme échu.

La fonction *accessoire* de contrôleur des taxes est en voie d'extinction.

B. Bibliothécaire et bibliothécaire adjoint

Le bibliothécaire et le bibliothécaire adjoint reçoivent un supplément de traitement pour 7 heures pendant lesquelles la bibliothèque ouvre ses portes et 4 heures pour les tâches inhérentes à la fonction, à condition qu'elles soient prestées hors des heures de service.

Ne font donc pas l'objet d'une rémunération les heures prestées à la bibliothèque lorsqu'elles s'effectuent pendant les heures de service.

Le supplément de traitement est payé mensuellement, à terme échu.

Le barème du bibliothécaire correspond à celui d'un niveau B.

Le barème du bibliothécaire adjoint correspond à celui d'un niveau C.

Ces barèmes sont rattachés à l'indice-pivot 138,01 mais ne font pas l'objet d'augmentations dues à l'ancienneté.

Les agents qui bénéficient d'une allocation pour bibliothécaire ou bibliothécaire adjoint en vertu des dispositions individuelles prises à leur égard conservent le bénéfice de ce régime plus favorable.

C. Coordinateur pédagogique

Un supplément de traitement est accordé à l'enseignant désigné pour exercer la fonction de coordinateur pédagogique et qui, à cet effet, preste 36 heures par semaine.

Le supplément de traitement mensuel de 182 € est dû au prorata des périodes d'activité scolaire et est payé à terme échu.

Il est rattachée à l'indice-pivot 138,01.

La fonction *accessoire* de coordinateur pédagogique est en voie d'extinction.

D. Conseiller en prévention et protection

L'agent de niveau C désigné pour exercer la fonction de conseiller en prévention et protection et l'agent de niveau C pour exercer la fonction de conseiller en prévention et protection adjoint sont rémunérés au barème d'un niveau B dès qu'ils fournissent la preuve qu'ils ont suivi avec fruit la formation leur imposée par A.R. du 10 août 1978.

Ce barème fera l'objet d'augmentations dues à l'ancienneté.

L'agent de niveau B ou A désigné pour exercer la fonction de conseiller en prévention et protection ne percevra aucun supplément de traitement lié à la spécificité de sa fonction et sera payé au barème de son niveau.

L'agent qui bénéficie d'un régime plus favorable en vertu des dispositions individuelles prises à son égard conserve le bénéfice de ce régime.

E. Maître de cérémonie de mariage

La fonction accessoire de maître de cérémonie est incorporée dans les tâches d'un agent communal et est, s'il échet, compensée en heures de récupération comme prévu par les règlements des congés. (cc 20/12/2005 – MRBC 24/02/06)

F. Cuisinier

A partir du 1^{er} janvier 2004, le nettoyeur qui sera appelé à remplacer le cuisinier absent d'une crèche ou préguardiennat, sera rémunéré selon le barème des cuisiniers pendant chaque période de remplacement.

G. Coordinateur de chantier en matière de sécurité pour les écoles néerlandophones (CC 28/11/2017 – RGB 10 1 2018)

Les dispositions reprises dans le présent point sont d'application à partir du 1^{er} juin 2017 et s'appliquent au personnel contractuel et statutaire.

Une prime pour fonction accessoire est accordée au technicien de niveau A (universitaire), diplômé en architecture, chargé de l'exécution d'une mission liée à la mise en œuvre de la réglementation en matière de sécurité sur un chantier de construction.

Le montant annuel brut de la prime s'élève à 5.500 euro (montant à 100% lié à l'index 138.01 - à indexer) et suit l'évolution de l'index de santé.

La prime est payée mensuellement et à terme échu.

Cette prime est payée à raison d'1/360^{ième} dans le cas où elle ne serait pas due pour un mois complet.

La prime est octroyée à la demande du directeur du département des travaux publics sur base d'un avis motivé. Le paiement de ladite prime prend fin lorsque la mission est achevée, et ce, sur base de l'avis du directeur du département des travaux publics. L'octroi de cette prime est donc temporaire.

V.RECUPERATION DE REMUNERATIONS VERSEES INDUMENT (LOI 12/04/65)

1. En cas de rémunération versée indûment au travailleur, le remboursement se fera uniquement moyennant son accord préalable.
2. La retenue mensuelle maximale s'élève à 20% du traitement net, du à chaque paie, sauf accord contraire du travailleur.
Toutefois cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à ses engagements avant la liquidation des indemnités et dommages visées à l'alinéa 1^{er}, 3° de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965.

VI. ETUDIANTS

Le salaire des étudiants est un pourcentage du salaire minimum garanti (voir II, B), à savoir :

âge, qualification	% du salaire minimum garanti	soit : annuel brut non indexé
21 ans et plus qualifié	105,5	13.850,04 €
21 ans non qualifié + 20 ans qualifié	100	13.128,00 €
20 ans non qualifié + 19 ans qualifié	94	12.340,31 €
19 ans non qualifié + 18 ans qualifié	88	11.552,64 €
18 ans non qualifié + 17 ans qualifié	82	10.764,96 €
17 ans non qualifié + 16 ans qualifié	76	9.977,28 €
16 ans et moins, non qualifié	70	9.189,60 €

Par qualification, il y a lieu de se référer à l'article 5 du décret du 17 mai 1999 relatif aux centres de vacances.

VII. MEDECIN VERIFICATEUR DES NAISSANCES ET DECES

Le médecin vérificateur des naissances et décès perçoit une rémunération annuelle à 100% de 8.135,96 €, liquidée mensuellement.

Cette rémunération est rattachée à l'indice-pivot 138,01.

VIII. SECRETAIRE ET RECEVEUR COMMUNAUX

A. Secrétaire communal

Le statut pécuniaire du secrétaire communal est régi par la NLC – art 28 à 35.

B. Receveur communal

Le statut pécuniaire du receveur communal est régi par la NLC – art 65 à 67.

IX. JURY D'EXAMENS

(CC 24/6/2014 – Approbation tutelle /2014)

Le taux lors des épreuves d'examen ou des réunions de jury est de 64,34 € par heure (non indexé) avec un minimum forfaitaire de 96,50€ (non indexé) par réunion.

Le même taux horaire, sans minimum forfaitaire, est accordé si un travail de préparation des questions est demandé (sur la base d'une déclaration sur l'honneur)

Pour les corrections des épreuves écrites, le tarif est de 24,13 € par copie (non indexé).

Ce nouveau texte entre en vigueur pour les tests corrigés à partir du 1/4/2014.

X.ANNEXES

A. ALLOCATION POUR DIPLOME (c.c. 06/05/1975)

Une allocation pour diplôme est accordée avec effet au 1^{er} décembre 1973 à certains agents de la commune selon les dispositions suivantes :

Article 1^{er}. : Une allocation pour diplôme est accordée à l'agent communal dont l'échelle de traitement appartient au groupe barémique A et qui produit 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 ce titre complémentaire soit utile à l'exercice de la fonction.

Article 2. : Sont cependant exclus du bénéfice de cette allocation, les titulaires d'une fonction accessoire, c'est-à-dire d'une fonction à temps partiel exercée en cumul avec une fonction à temps plein ;

Article 3. §1 : Si un même diplôme, brevet ou certificat donne lieu à l'octroi de l'allocation pour diplôme et une indemnité de promotion sociale, il n'est accordé à l'agent que l'avantage découlant des dispositions qui produisent les effets les plus favorables ;

§2 : Si un même diplôme, brevet ou certificat donne lieu à l'octroi de l'allocation pour diplôme et au bénéfice de l'échelle de sélectionné, il ne peut être accordé, s'il échut qu'une allocation partielle pour diplôme égale à la différence entre le montant de l'allocation pour diplôme et celui de l'avantage entre l'échelle de sélectionné et l'échelle ordinaire ;

Article 4. : Par dérogation à l'article 1^{er}, il est accordé une allocation partielle pour diplôme lorsque le diplôme, brevet ou certificat d'études a pour effet d'attribuer à son titulaire un avancement de grade comportant une diminution de rémunération ;

Par rémunération, il faut entendre le traitement de l'échelle augmenté de l'allocation pour diplôme et, le cas échéant, de l'allocation de foyer ou résidence et de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures ;

Article 5. : Le montant annuel de l'allocation attachée à un diplôme, un brevet ou un certificat d'études est fixé comme suit :

a) 3.000 F. - pour le titre obtenu après un cycle d'un an dont la durée est inférieure à 32 semaines de cours ;

b) 6.000 F. - pour le titre homologué ou reconnu, obtenu après un cycle de cours d'un an ou un cycle accéléré équivalent ;

- pour le certificat établissant que le titulaire a satisfait à l'épreuve de la 1^{ère} année, lorsque le cycle normal de cours comporte plusieurs années ;

c) 9.000 F. - pour le titre homologué ou reconnu, acquis après un cycle normal de deux ans ou un cycle accéléré équivalent ;

- pour le certificat établissant que le titulaire a satisfait à l'épreuve de la deuxième année, lorsque le cycle normal de cours est supérieur à deux ans ;

d) 12.000 F. - pour le titre d'études donnant accès aux emplois du niveau 2 des administrations de l'Etat.

- pour le titre homologué ou reconnu, obtenu après un cycle complet de cours de trois ans ou un cycle accéléré équivalent ;

- pour le certificat homologué ou reconnu, établissant que le titulaire a satisfait à l'épreuve de la 3^{ème} année, lorsque le cycle complet de cours est supérieur à 3 ans ;

e) 13.500 F. - pour les titres universitaires et assimilés obtenus après 4 années d'études réussies.

Ces montants sont majorés de 4% au 1.1.74 et de 6% au 1.7.74.

Dans le cas prévu à l'article 4, le montant de l'allocation partielle est égal à la différence entre la rémunération attachée au grade délaissé, augmenté de l'allocation entière et la rémunération afférente au grade de promotion.

Article 6. : La possession de plusieurs diplômes, brevets ou certificats d'études donnant lieu à l'octroi de plusieurs allocations pour diplôme ne peut avoir pour effet de porter le montant total des allocations au-delà de 13.500 F. par an. Ce montant est porté à 14.040 F. à partir du 1.1.74 et 14.310 F. à partir du 1.7.74.

Article 7. : L'allocation pour diplôme ne peut avoir pour effet de porter la rétribution de l'agent au-delà de 336.000 F. au 1.12.73, de 349.440 F. au 1.1.74 et de 356.160 F. au 1.7.74 par an. S'il échet, elle est réduite en conséquence.

Par rétribution, il faut entendre le traitement dérivant de l'échelle, augmenté, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures.

Article 8. : Dans le cas de fonctions à prestations incomplètes, l'allocation pour diplôme n'est accordée qu'au prorata des prestations fournies ; le total des allocations pour diplômes ainsi accordées à un même agent ne peut cependant jamais dépasser les montants prévus à l'article 5.

Article 9. : Les montants prévus aux articles 5, 6 et 7 sont rattachés à l'indice-pivot 114,20 et varient conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public.

Article 10. : La présente réglementation entre en vigueur au 1^{er} décembre 1973. L'allocation est liquidée mensuellement selon les critères admis pour le traitement et allouée au plus tôt à partir du 1^{er} mois qui suit la date à laquelle l'agent a obtenu le titre qui donne lieu à l'octroi de celle-ci.

Article 11. ...

B. VALORISATION PECUNIAIRE (c.c. 27.12.1991 + modif)

Une prime mensuelle brute est accordée aux membres du personnel aux conditions et aux montants prévus comme suit :

Article 1. Une prime mensuelle brute sera versée aux lauréats des cours de formation en management communal (cycle de base) organisés à l'initiative de la Région de Bruxelles-Capitale au terme de chaque année réussie et aux lauréats des cours provinciaux de droit administratif.

Article 2. Les montants de cette prime, qui ne pourront être cumulés, sont fixés comme suit :

- première année réussie : 2.000 F mensuels bruts (soit 22.616 F par an à l'indice 138,01)
- deuxième année réussie : 3.000 F mensuels bruts (soit 33.924 F par an à l'indice 138,01)
- troisième année réussie : 10.000 F mensuels bruts (soit 113.080 F par an à l'indice 138,01)

Ces montants forfaitaires suivent les règles d'indexation applicables aux traitements.

Article 3. Le versement de cette prime sera interrompu dans les hypothèses mentionnées dans la circulaire du 27 septembre 1991 émanant de M. le Ministre-Président de l'Exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale, à savoir :

- 1) Le versement de la prime de 10.000 F prendra fin :
 - a) lors de l'accession à un grade de niveau 1 à condition que la rémunération nette du lauréat ne soit pas inférieure à sa rémunération antérieure augmentée de la prime ; dans ce cas, la partie de la prime permettant de répondre à cette condition sera due jusqu'au moment où la rémunération antérieure sera atteinte.
 - b) lorsqu'il s'avère que l'agent bénéficiaire n'a pas participé au premier brevet administratif organisé après l'obtention du diplôme sanctionnant la formation, sauf cas de force majeure apprécié par le collège des Bourgmestre et Echevins.
 - c) après 3 échecs consécutifs aux épreuves des brevets administratifs successifs organisés après l'obtention du diplôme sanctionnant la formation.
- 2) Le versement des indemnités intermédiaires de 2.000 F et 3.000 F prendra fin en cas d'échec respect respectivement de la deuxième et de la troisième année de cours.

Article 4. Bénéficient également de la prime mensuelle de 10.000 F brut qui ne pourra être cumulée avec une autre indemnité de diplôme prévue au statut pécuniaire et pour autant qu'ils ne sont pas titulaires d'un grade de niveau 1 :

- les membres du personnel communal qui sont en possession d'un des diplômes universitaires ou assimilés donnant droit à l'accession au grade de chef de bureau.

Pour ces agents le paiement prendra fin selon les modalités prévues par l'art. 3. 1 a, b et c.

- les membres du personnel qui sont en possession du diplôme de droit administratif délivré par la Province (Enseignement supérieur économique de promotion sociale et de type court).

Sont cependant exclus du bénéfice des dispositions prévues au présent article les membres du personnel titulaires d'un grade de chef administratif.

Article 5. Le présent règlement ne s'applique qu'au personnel définitif. (c.c. 19/12/95)

Article 6. L'agent qui bénéficie d'une allocation pour diplôme garde le bénéfice de celle-ci s'il n'obtient pas la prime mensuelle de 10.000 frs brut.

Article 7. Le présent règlement sort ses effets le 1^{er} juillet 1991 pour les bénéficiaires visés à l'article 2 et le 1^{er} janvier 1993 pour ceux visés à l'article 4.

C.ECHELLES BAREMIQUES (c.c. 24.01.2012 – Mrbc 5/3/2012)

Les échelles barémiques sont accessibles via le lien suivant :

[Baremes communaux pdos](#)