

TABLE DES MATIERES

Première partie

CHAPITRE I.-	Des agents communaux	page 5
	De la durée des prestations de travail	page 5
CHAPITRE II.-	Des droits et des devoirs	page 6
CHAPITRE III.-	Du mode d'attribution des emplois	page 7
	Des conditions générales de recrutement	page 7
	Octroi d'un emploi de recrutement par mobilité	page 8
	Du recrutement	page 8
	De l'organisation des examens	page 11
	Des réserves de recrutement	page 11
	De l'admission	page 12
	Du stage	page 12
	Du recrutement des handicapés	page 13
CHAPITRE IV.-	De la carrière des agents	page 13
	- <u>Section 1.- De l'évaluation</u>	page 14
	- <u>Section 2.- De l'inaptitude professionnelle</u>	page 23
	- <u>Section 3.- De la formation</u>	page 24
	- <u>Section 4.- De l'évolution de carrière</u>	page 24
	- <u>Section 5.- De la promotion</u>	page 24
	Dispositions générales	page 24
	De l'organisation des examens de promotion	page 25
	Des conditions générales de promotion	page 25
CHAPITRE V.-	Niveaux des emplois, grades et fonctions	page 26
CHAPITRE VI.-	Du régime de mobilité	page 27
CHAPITRE VII.-	Aptitudes physiques	page 28
CHAPITRE VIII.-	De la cessation définitive des fonctions	page 29
CHAPITRE IX.-	Du régime de la disponibilité et des congés	page 29
CHAPITRE X.-	Des distinctions honorifiques	page 29
CHAPITRE XI.-	Du régime des pensions	page 30
CHAPITRE XII.-	Du régime disciplinaire	page 30
CHAPITRE XIII.-	Du statut syndical	page 30
CHAPITRE XIV.-	Bien-être au travail	page 30

CHAPITRE XV.-	Dispositions transitoires	page 31
<u>Deuxième partie</u>		
CHAPITRE XVI.-	De la disponibilité	page 32
	<u>Section 1.- Dispositions générales</u>	page 33
	<u>Section 2.- Dispositions particulières</u>	page 33
	1. Disponibilité pour maladie ou infirmité	page 34
	2. Disponibilité par défaut d'emploi	page 34
	3. Disponibilité par retrait d'emploi dans L'intérêt du service	page 34
	4. Disponibilité pour convenance personnelle	page 35
	5. Disponibilité en cas de mise à disposition	page 35
<u>Troisième partie</u>		
CHAPITRE XVII-	Du régime des congés	page 36
	<u>Section 1.- Dispositions générales</u>	page 36
	<u>Section 2.- Congés annuels de vacances</u>	page 37
	<u>Section 3.- Congés de circonstance et de convenance personnelle - Dispenses de service</u>	page 39
	<u>Section 4.- Congé prénatal</u>	page 42
	<u>Section 5.- Congé de maternité</u>	page 42
	<u>Section 6.- Congé de paternité</u>	page 43
	<u>Section 7.- Congé parental</u>	page 44
	<u>Section 8.- Des congés d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle</u>	page 44
	<u>Section 9.- Congé pour soin d'accueil</u>	page 45
	<u>Section 10.- Congé pour accompagnement et assistance de handicapés</u>	page 45
	<u>Section 11- Congés pour maladie ou infirmité</u>	page 45
	<u>Section 12.- Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité</u>	page 48
	<u>Section 13.- Congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales</u>	page 50

<u>Section 14.- Des prestations réduites pour convenance personnelle</u>	page 52
<u>Section 15.- Congé de prophylaxie</u>	page 53
<u>Section 16.- Absences de longue durée justifiées par des raisons familiales</u>	page 54
<u>Section 17.- Congés pour l'exercice d'une fonction de cabinet ou d'une activité auprès d'un groupe reconnu de l'une des assemblées législatives ou auprès de son président</u>	page 54
<u>Section 18.- Congés compensatoires</u>	page 55
<u>Section 19.- Formation du personnel</u>	page 55
A. <u>Formation permettant l'évolution de carrière ou la promotion</u>	page 55
1. <u>Dispense de service</u>	page 55
2. <u>Congé de formation</u>	page 56
B. <u>Autres formations</u>	page 56
<u>Section 20.- Congés de promotion sociale</u>	page 57
<u>Section 21.- Congés dus à l'accomplissement d'obligations militaires</u>	page 57
<u>Section 22.- Interruption et réduction de carrière</u>	page 58
<u>Section 23.- Travail à mi-temps à partir de 55 ans</u>	page 58
<u>Section 24.- Semaine de quatre jours</u>	page 59
<u>Section 25.- Congé pour mission d'intérêt général</u>	page 61
<u>Section 26.- Dispositions particulières</u>	page 61
CHAPITRE XVIII.- Mise en vigueur	page 62

Première partie

CHAPITRE I.-

Des agents communaux

Article 1er.- Le présent statut (première partie) s'applique aux membres du personnel communal, à l'exception des membres du personnel enseignant.

L'effectif du personnel comprend des agents temporaires, contractuels, contractuels subventionnés, à l'essai et définitifs.

Néanmoins, il ne s'applique au Directeur général, au Directeur financier et aux membres du service d'Incendie que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

Les agents temporaires sont engagés dans les emplois du cadre temporaire ou dans les cas prévus par la loi.

Ils sont soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sans préjudice des dispositions particulières plus favorables qui leur seraient rendues applicables par les règlements du Conseil communal.

Les agents temporaires et contractuels doivent répondre aux conditions d'admissibilité, notamment de diplômes et certificats d'études, brevets ou licences, prévues pour les candidats aux emplois définitifs correspondant aux fonctions temporaires qu'ils postulent.

A défaut de réserve de recrutement, l'engagement d'un agent temporaire, pour suppléer un agent temporairement incapable de travailler, n'est pas subordonné à la réussite de l'examen ou du concours prévu.

La nomination des agents définitifs est précédée d'une période de stage conformément à ce que prévoit le présent règlement.

Les agents à l'essai et définitifs sont nommés par le Conseil communal, sauf délégation au Collège communal, en application de l'article 1213-1 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

Les agents nommés à titre définitif, à l'exception de ceux considérés comme ouvriers au sens de la Sécurité sociale, prêtent, entre les mains du Bourgmestre, le serment prévu par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831, de même que les agents contractuels dont les missions spécifiques le requièrent.

De la durée des prestations de travail

Article 2.- Les agents communaux à temps plein sont astreints à effectuer le régime de prestations arrêté par le Conseil communal.

Le Collège communal fixera à concurrence de la durée susdite, les horaires de prestations de chaque service, compte tenu des nécessités auxquelles ils répondent (gardes, permanences, etc.).

CHAPITRE II.-

Des droits et des devoirs

Article 3.- 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 interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée; ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions.

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

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

Article 4.- Les agents ont droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de leur tâche.

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

Article 5.- Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel.

Article 6.

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

A cet effet, ils doivent :

- 1.- respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent;
- 2.- formuler leurs avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude;
- 3.- exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle;
- 4.- se conformer aux normes de sécurité prescrites par l'autorité;
- 5.- ne pas suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable;
- 6.- observer l'ordre hiérarchique pour toute demande de renseignements relative aux services, congés, réclamations, etc. L'agent n'a le droit de correspondre que par l'intermédiaire de son chef immédiat. Celui-ci est seul chargé de la transmission des ordres au personnel de son service. Dans le cas où un agent recevrait directement un ordre du Bourgmestre ou d'un Echevin, il devra aussitôt que possible en informer son supérieur hiérarchique. Le supérieur est responsable des ordres qu'il donne.

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

Les agents traitent les usagers de leurs services avec compréhension et sans aucune discrimination. Ils sont tenus à la plus stricte politesse, tant dans les rapports de service avec leurs supérieurs, collègues ou inférieurs, que dans leurs rapports avec le public. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.

Article 7.- Les agents évitent, en-dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'Administration.

Article 8.- 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 9.- Les agents veillent à se tenir au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés.

Article 10.- 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 Collège communal

Cette autorisation est refusée ou retirée si le commerce ou l'emploi est jugé incompatible avec l'exercice de la fonction.

Article 11.- Tout acte de violence ou de harcèlement sexuel ou de harcèlement moral au travail est strictement interdit.
A ce sujet et pour la procédure de traitement des plaintes, se référer au chapitre spécifique dans le règlement de travail ainsi qu'à la loi sur le bien-être au travail.

Article 12.- Tout agent définitif qui contrevient aux dispositions du chapitre II pourra être soumis, suivant l'exigence du cas, à l'une des peines disciplinaires prévues par le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, sans préjudice de l'application des lois pénales.

Il sera fait application des dispositions légales relatives aux contrats de travail pour les agents contractuels et temporaires qui contreviennent aux mêmes dispositions.

CHAPITRE III.-

Du mode d'attribution des emplois

Article 13.- Les emplois communaux sont attribués conformément aux conditions particulières de recrutement et de promotion arrêtées par le Conseil communal pour chaque fonction.

Des conditions générales de recrutement

Article 14.- Sauf dispositions particulières dérogatoires, nul ne peut être recruté s'il ne remplit les conditions suivantes :

- 01.- Pour les fonctions de Directeur financier et Directeur général, être belge de même que pour les fonctions qui comportent une participation directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres collectivités publiques, (conditions devant être remplies cumulativement).
- 02.- Avoir une connaissance de la langue de la région linguistique jugée suffisante au regard de la fonction à exercer.
- 03.- Etre de conduite et de moralité irréprochables.
- 04.- Jouir de ses droits civils et politiques.

- 05.- A la date ultime prévue pour le dépôt des candidatures être porteur du certificat ou diplôme d'études, brevet ou licence belge exigé s'il échet dans les conditions particulières et en rapport avec le niveau du grade à conférer. Le cas échéant, fournir, l'arrêté du gouvernement de la Fédération Wallonie/Bruxelles attestant de l'équivalence du niveau d'études réalisés à l'étranger
- 06.- Avoir satisfait aux épreuves prévues, le cas échéant dans les conditions particulières et en rapport avec le niveau du grade à conférer.
- 07.- Sauf disposition légale, les emplois sont accessibles aux femmes comme aux hommes.
- 08.- La nomination définitive sera subordonnée à l'accomplissement satisfaisant du stage de la durée précisée au présent règlement et, pour les emplois spécifiés dans les conditions particulières, à l'établissement du domicile dans les limites territoriales y indiquées en vertu de la loi, avant l'expiration du stage.

Octroi d'un emploi de recrutement par mobilité

Article 15. - §. 1^{er} - 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.

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

Du recrutement

Article 16. - 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.

Article 17. – Les présentes dispositions s'appliquent tant pour le recrutement des agents statutaires que pour celui des agents contractuels.

Les procédures de recrutement sont basées sur le respect de trois grands principes définis dans le Code de bonnes pratiques de recrutement adopté par le Conseil communal du 29 mai 2006.

PRINCIPES

1. *Respecter la dignité humaine*

- Traiter chaque candidat avec respect ;
- S'interdire d'instaurer des pratiques discriminatoires fondées sur des critères ethniques, religieux, philosophiques, politiques ou sur le sexe et l'âge des personnes concernées ;
- En s'abstenir de toute attitude ou action arbitraire et de tout traitement préférentiel ;
- Respecter les dispositions légales relatives à la confidentialité et à la protection de la vie privée en matière de traitement de données à caractère personnel ;

- Informer systématiquement chaque candidat des différentes étapes de la procédure de recrutement et de la suite accordée in fine à sa candidature ;
- Ne pas imposer au candidat des contraintes administratives et financières inutiles par rapport aux nécessités de traitement de son dossier.

2. Accorder une égalité de chance à chaque citoyen d'accéder à l'emploi local, notamment

- Informer de la vacance d'un emploi en s'assurant une diffusion adéquate de l'annonce ;
- Informer suffisamment sur les caractéristiques de l'emploi en conformité avec les dispositions légales (lieu d'activité, libellé du poste, description succincte de la fonction, type de relation de travail et durée, lieu de travail, date d'émission de l'offre, etc.) ;
- Communiquer les offres d'emploi du pouvoir local sollicitées par les demandeurs d'emploi ;
- Donner la possibilité d'accéder à, et communiquer, toute information relative aux procédures de recrutement et conditions d'organisation des concours/examens et tests d'aptitude, sollicitée par des citoyens ;
- S'interdire de diffuser des informations relatives au contenu des concours / examens et tests d'aptitude ;
- S'interdire d'intervenir en faveur d'un candidat auprès d'un organe de sélection ou en tant que membre d'un organe de sélection ;
- S'interdire en tant que membre d'un organe de sélection de se laisser influencer dans sa sélection par toute recommandation ;
- Informer les candidats qui demandent un soutien à leur candidature que leur sélection dépend uniquement des résultats obtenus aux épreuves de sélection ;
- Informer le candidat qui se considère lésé et qui souhaite porter réclamation des possibilités et instances de recours ;
- Assurer la gratuité des services de sélection pour les candidats à l'emploi (dépôt de candidature, de curriculum vitae, consultation des offres d'emploi).

3. ***Défendre l'intérêt général et le principe de bonne administration***

- Avoir la volonté de s'attacher dans la mesure du possible, les meilleurs compétences sur le marché du travail pour garantir un fonctionnement optimal de l'administration locale ;
- Établir un profil de fonction qui permette de définir les besoins et d'identifier les compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'administration ;
- Utiliser des outils de recrutement validés et maîtrisés qui assurent une évaluation fiable des aptitudes et compétences ;
- Évaluer exclusivement les candidatures issues de la procédure de recrutement sur base de critères de sélection objectifs préalablement définis et des titres et mérites des candidats ;
- Être impartial dans le choix final du candidat en présentant une motivation claire et objective fondée exclusivement sur le degré de concordance du profil du candidat au profil de fonction.

Régime juridique de l'agent à recruter

Article 18.- Le Collège communal détermine le régime juridique des agents à recruter en prenant exclusivement en compte les besoins de l'administration.

Profil de fonction

Article 19.- Un profil de fonction décrit de manière précise la mission et les tâches principales de la fonction à pourvoir ainsi qu'un profil de compétence 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).

Publicité des offres d'emploi

Article 20.- Il est procédé au recrutement par appel public. Celui-ci est d'une durée minimale de quinze jours.

L'avis reprend de manière succincte la mission et les tâches liées à la fonction à pourvoir, ainsi que les compétences principales requises des candidats, l'échelle de rémunération ainsi que le délai d'introduction des candidatures.

Le Conseil / le Collège décide de la diffusion de l'emploi vacant par les moyens de communication adéquats, tels que la publication de l'annonce dans la presse locale, régionale ou nationale, l'affichage aux valves ou la mise en ligne sur le site internet de la commune, du C.P.A.S., de l'U.C.W. ou du Forem.

EXCEPTIONS

Pour le recrutement d'agents contractuels de niveau E (manœuvres, personnel d'entretien), la sélection des candidats s'effectue parmi les candidatures spontanées sans qu'il n'y ait d'appel public.

Le recrutement de personnel contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini peut s'effectuer sans appel public pour autant que le Collège communal en reconnaisse l'urgence sur base d'un rapport du Directeur général.

Article 21.- Le Conseil communal arrête, pour chaque grade, le programme des épreuves, leurs modalités d'organisation, la composition du jury, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation des candidats.

En dehors des représentants du Conseil communal, le jury est désigné par le Collège communal.

Toute organisation syndicale représentative a le droit de se faire représenter auprès du jury dans les limites fixées à l'article 14 de l'Arrêté royal du 28 septembre 1984 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Lors du recrutement d'agents contractuels sans appel public, les candidatures spontanées sont examinées par un jury composé d'une part de l'Echevin du personnel et/ou de l'Echevin du département intéressé par le recrutement, d'autre part par deux membres de l'administration désignés par le Directeur général.

La recevabilité des candidatures est examinée par le service des Ressources humaines qui en fait rapport au Collège communal.

Le Collège communal statue sur les cas litigieux.

Article 22.- Pour l'application des conditions particulières qui font appel à la notion de titre équivalent, il est fait référence à l'annexe 1 de l'Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

De l'organisation des examens

Article 23.- Le Collège communal, dans le respect du présent règlement :

- 1.- désigne les membres du jury et ce sans préjudice des dispositions prévues à l'article 21;
- 2.- fixe la date et le lieu des épreuves;
- 3.- arrête la liste des candidats et les convoque par lettre recommandée à la poste ou contre accusé de réception;
- 4.- informe, dans un délai raisonnable, les organisations syndicales des dates, heure et lieu des différentes épreuves;
- 5.- vise pour vérification le procès-verbal fixant le classement ou constatant l'échec ou la réussite des candidats.
- 6.- avise l'ensemble des candidats de leur réussite ou de leur échec aux épreuves.

Des réserves de recrutement

Article 24.- Les candidats qui réunissent les conditions prévues à l'article 14 sont versés dans une réserve de recrutement et appelés au fur et à mesure des nécessités. Ils en seront informés.

La durée de validité de cette réserve est de trois ans ; le délai prend cours le 1^{er} jour du mois qui suit la clôture du procès-verbal des épreuves. Elle peut être prolongée par décision motivée du Conseil communal ou du Collège communal qui en informe les lauréats.

Les candidats devront répondre à un nouvel appel si dans le délai de trois ans prenant cours, à la date de constitution de la réserve, aucune vacance ne se faisait dans l'emploi postulé.

Le cas échéant, ce délai sera prolongé de la durée totale des services intérimaires ou temporaires ou en qualité de chômeur mis au travail ou agent contractuel (subventionné ou non) rendus à l'Administration communale de Verviers antérieurement ou postérieurement à la constitution de la réserve, pour autant que lesdits services, effectués dans le même grade que celui pour lequel la réserve a été constituée, soient reconnus satisfaisants par le Collège communal.

Toutefois, la durée totale de validité d'une réserve de recrutement, arrêtée après le 1er janvier 1996, ne pourra en aucun cas dépasser dix ans prenant cours à la date de la constitution de la réserve.

La réserve de recrutement restera valable pendant le délai ainsi déterminé à moins que des dispositions contraires en matière de recrutement n'aient été arrêtées par le Roi.

Les réserves de recrutement existantes au 31 décembre 1995 conservent leur durée de validité et ce, au-delà du 1er janvier 1996, telle que prévue par les dispositions antérieures au 31 décembre 1995.

Article 25.- Le Conseil communal peut décider d'organiser des examens de recrutement avec le C.P.A.S. du même ressort et de verser les personnes non nommées dans une réserve de recrutement commune.

De l'admission

Article 26.- Les nominations suite à un examen ont lieu au grand choix parmi les lauréats.

Les nominations, suite à un concours, ont lieu dans l'ordre de classement des lauréats.

Article 27.- L'Autorité qui nomme examine, sur la base des dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

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

Article 28.- Entre lauréats de deux ou plusieurs concours ou examens de recrutement, les lauréats des épreuves dont le procès-verbal a été clos à la date la plus ancienne ont priorité.

Article 29.- L'acte de nomination est motivé.

Du stage

Article 30.- Tout agent est soumis à un stage d'une année de service, sauf dispositions particulières. Un stage peut être prolongé, deux fois au maximum, par décision motivée.

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

S'il apparaît en cours de stage que le stagiaire ne donnera pas satisfaction, l'autorité qui nomme peut mettre fin au stage.

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.

Les périodes durant lesquelles l'agent aurait été occupé à titre contractuel dans un emploi similaire sont assimilées, au prorata des prestations, à une période de stage pour autant que les services rendus soient reconnus satisfaisants.

Article 31.- A l'issue du stage, l'autorité qui nomme décide soit de la nomination à titre définitif, soit de la prolongation de la période de stage, soit du licenciement, au vu d'un rapport motivé sur la manière de servir du stagiaire.

Article 32.- Ce rapport motivé est rédigé pour l'information de cette autorité. Il contient les avis du Directeur général et des supérieurs hiérarchiques. Ce rapport est immédiatement présenté à la signature du stagiaire. Le stagiaire peut, lors de la signature, émettre des réserves. Dans le cas où il refuse de signer, il en est fait mention.

Article 33.- Le stagiaire a le droit, avant toute décision de l'autorité, d'être entendu par celle-ci sur le contenu du rapport. A cette occasion, il peut se faire assister par un conseil. Cette demande d'audition doit être adressée par écrit et parvenir à M. le Bourgmestre dans un délai de quinze jours francs calendrier. Ce délai prend cours le premier jour qui suit celui de la notification du rapport susvisé. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour prévu à l'art. 106 du présent statut, la date limite est reportée au 1^{er} jour ouvrable suivant.

Article 34.- S'il apparaît au cours du stage que l'agent nommé à l'essai ne donnera pas satisfaction, l'autorité qui nomme peut mettre fin au stage moyennant le préavis prévu par les dispositions légales relatives au contrat de travail.

Article 35.- Tout acte fautif commis dans l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci, tout manquement aux obligations du stage et toute action qui compromet l'honneur de la fonction peuvent donner lieu au licenciement du stagiaire qui s'en rend coupable. L'intéressé doit, au préalable, être entendu par le chef de service compétent et, s'il en fait la demande, par l'autorité qui détient le pouvoir de licenciement.

Du recrutement des personnes en situation de handicap

Article 36.- Les règles d'occupation de travailleurs handicapés au sein de la commune sont définies à l'Arrêté du gouvernement wallon relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les Provinces, les communes, les Centres publics d'Action Sociale et les Associations de services publics. Pour le calcul du nombre d'emploi au cadre, ne sont pas pris en considération les emplois réservés au personnel enseignant, au personnel des services d'incendie et de police et au personnel médical et soignant.

Par "handicapés", il y a lieu d'entendre les personnes visées à l'article 261 au livre IV de la deuxième partie du Code décretaal relatif à l'intégration des personnes handicapées

CHAPITRE IV.

De la carrière des agents

Article 37.- Pour l'application du présent statut, il y a lieu d'entendre :

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

- par "ancienneté dans l'échelle" en vue de satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière : la période limitée à la durée des services accomplis dans une fonction analogue dans le secteur public ou dans le secteur privé subventionnable (hôpitaux, maisons d'éducation, de repos, d'accueil et de soins).

Section 1.- De l'évaluation

Article 38.- L'évaluation détermine la façon dont l'agent exerce ses fonctions.

L'agent se voit attribuer par le Collège communal une des six évaluations suivantes :

1. Excellente
2. Très positive
3. Positive
4. Satisfaisante
5. A améliorer
6. Insuffisante

Article 39.- L'évaluation est notifiée aux agents tous les deux ans. Elle leur est toutefois notifiée un an après qu'ils se soient vu attribuer soit l'évaluation « à améliorer » ou « insuffisant » soit un an après qu'ils aient commencé à exercer de nouvelles fonctions.

Un entretien entre les évaluateurs et l'agent a lieu avant notification de l'évaluation.

Il est essentiel qu'une appréciation de la réalisation du plan d'action ait lieu entre deux évaluations.

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

En cas d'évaluation « A améliorer », un entretien intermédiaire a lieu tous les six mois. En cas d'évaluation insuffisante, un entretien intermédiaire a lieu tous les 3 mois.

Chaque entretien fait l'objet d'un PV que l'agent devra cosigner pour attester de la prise de connaissance. En cas d'écart par rapport au plan d'action une réorientation éventuelle est envisagée.

Lors des entretiens intermédiaires pour l'attribution des mentions à améliorer et insuffisante l'agent peut se faire accompagner du défenseur de son choix.

Article 40.- Le projet d'évaluation est établi conjointement par deux supérieurs de niveau ou de grades différents, à savoir le responsable du service et son supérieur hiérarchique.

Dans le cas où l'agent évalué n'a pas de supérieur hiérarchique, c'est le Directeur général qui établit le rapport d'évaluation.

En cas de promotion, pour les agents de niveau A, statutaires du cadre administratif, le rapport d'évaluation est établi par le Directeur général.

Les évaluateurs doivent avoir suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé par l'autorité régionale.

Article 41.- Tout problème ponctuel relatif à la désignation des deux évaluateurs est réglé par le Collège communal, sur proposition de M. le Directeur général.

Article 42.- Lorsque le supérieur hiérarchique responsable du service n'a pas eu l'agent sous son autorité directe pendant les trois derniers mois précédant l'évaluation, c'est le supérieur hiérarchique ayant effectivement eu l'agent directement sous ses ordres qui participe à l'évaluation.

Article 43.- Ce projet d'évaluation est établi en deux exemplaires. Un exemplaire est notifié à l'agent immédiatement, soit par sa remise contre accusé de réception, soit par envoi recommandé; l'autre exemplaire est transmis directement (via la hiérarchie, sans commentaire) au Directeur général.

L'agent qui accuse réception du projet d'évaluation (premier exemplaire) peut mentionner directement sur le projet (deuxième exemplaire) destiné au Directeur général soit, qu'il accepte l'évaluation émise et qu'il s'abstient de formuler des observations, soit qu'il en prend acte et renonce à introduire une réclamation, soit qu'il se réserve le droit d'introduire une réclamation dans le respect des formes prescrites ci-après.

Dans les deux premiers cas, le Directeur général transmet le projet au Collège qui fixe définitivement l'évaluation

Si l'agent conteste l'évaluation qui lui est notifiée, il dispose, dans ce cas, d'un délai de quinze jours francs calendrier pour introduire et faire parvenir une réclamation écrite auprès du Directeur général. Ce délai de quinze jours francs prend cours le premier jour qui suit celui de l'accusé de réception ou de l'envoi recommandé. Si le délai expire un samedi, un dimanche, ou un jour visé à l'art. 110 al.1 du présent statut, la date limite est reportée au 1^{er} jour ouvrable suivant.

L'agent est alors convoqué par le Directeur général pour être entendu dans ses explications. Il peut se faire assister par un délégué d'une organisation syndicale agréée ou par son Conseil. Un procès-verbal d'audition est établi. Le Directeur général peut, le cas échéant, après l'audition, présenter une autre proposition d'évaluation. Il appartient au Collège communal de trancher définitivement.

L'agent qui ne fait pas usage de la possibilité, qui lui est offerte d'introduire une réclamation est censé approuver l'évaluation émise par le ou les supérieur(s) hiérarchique(s).

Article 44 -La fiche d'évaluation est composée de :

1. La carte d'identité de l'agent (nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées) ;
2. Un descriptif des activités : tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction (à joindre) ;
3. Situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation, manière dont il les a assumées ;
4. Formations demandées et suivies ;
5. Appréciation.

Fiche d'évaluation

I. Fiche d'identité de l'agent

Nom :

Prénom :

Service :

Régime (Statutaire/Subsidié/Contractuel/Temporaire) :

Grade :

Fonction :

Date de l'entrée en service :

Date de l'évaluation :

II. Fiche d'identité des évaluateurs.

Evaluateur I :

Evaluateur II :

Nom : Nom :

Prénom : Prénom :

Grade : Grade :

III. Descriptif des activités.

Tâches assignées à l'agent

IV. Objectifs fixés lors du dernier entretien (D'évaluation ou Intermédiaire)

.....
.....
.....
.....
.....

V. Points particuliers

Pendant la période écoulée, l'intéressé(e) a-t-il(elle) dû faire face à des situations particulières non prévues ?

Quelle réussite a-t-il(elle) obtenue dans de telles circonstances?

.....
.....
.....
.....

VI. Formations

But : Recenser les formations suivies par l'agent depuis la dernière évaluation, ainsi que celles qui ont demandées par l'agent mais qui lui ont été refusées.

Intitulé de la formation ?

A l'initiative de qui cette formation a-t-elle été demandée ?

Cette formation a-t-elle été suivie ?

Si oui, quels étaient les objectifs visés par le suivi de cette formation ?

Si non, pourquoi cette formation n'a pas été suivie ?

A l'issue de cette formation, a-t-il été vérifié que la formation avait permis l'acquisition ou le développement de compétences par l'agent ?

Si oui, comment cette vérification a-t-elle été effectuée ?

Intitulé de la formation	Qui était demandeur de la formation ?	A-t-elle été suivie ? Oui/Non	Objectifs visés OU Motifs du refus de formation	Vérification de nouvelles compétences ? Oui/Non	Comment la vérification a-t-elle eu lieu ?

VII. Grille d'évaluation

Critères généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justification	Plan d'action	Commentaire de l'agent
1. La qualité du travail accompli	Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur	/ 12			
2. Compétences	Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions	/ 12			
3. L'efficacité	Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés	/12			
4. La civilité	Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie	/12			
5. La déontologie	Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction	/12			
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	/10			
7. L'investissement professionnel	Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences	/10			

8. La communication	Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie	/10			
9. La collaboration	Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable	/10			
10. La gestion d'équipe	Capacité à mener à bien la coordination des services	/35			
<u>Critères de développement :</u> a) Planification : capacité à établir un planning b) Organisation : capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis c) Direction : capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable d) Pédagogie : capacité à partager le savoir e) Evaluation : capacité à évaluer justement ses collaborateurs f) Encadrement : capacité à soutenir ses collaborateurs g) Stimulation : capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun h) Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail					

Excellent = ou > 90 /100 OU 121/135
Très positive entre 80 et 89 /100 OU entre 108 et 120/135
Positive entre 70 et 79 /100 OU entre 94 et 107/135
Satisfaisante entre 60 et 69 /100 OU entre 81 et 93/135
A améliorer entre 50 et 59 /100 OU entre 67 et 80/135
Insuffisante <- à 50 /100 OU < 67/135

Résultat global de l'évaluation :

VIII. Prochains objectifs à atteindre

.....
.....
.....
.....
.....

Ces objectifs devront être atteints selon le calendrier suivant :

.....
.....
.....

IX. Notification de l'évaluation

(* Biffer les mentions inutiles

Je soussigné(e) certifie avoir reçu ce un exemplaire du présent bulletin.

Signature :

Nom, prénom :

(*) soit : je déclare accepter l'évaluation qui m'est attribuée et m'abstenir de formuler des observations

(*) soit : je prends acte de l'évaluation qui m'est attribuée et je renonce à introduire une réclamation auprès du Directeur général

(*) soit : je déclare me réserver le droit d'introduire une réclamation écrite auprès du Directeur général dans le respect des formes prescrites par le statut

Signature des évaluateurs :

BULLETIN d'évaluation transmis ceà M. le Directeur général.

EXTRAIT DU STATUT ADMINISTRATIF

Article 43.- Ce projet d'évaluation est établi en deux exemplaires. Un exemplaire est notifié à l'agent immédiatement, soit par sa remise contre accusé de réception, soit par envoi recommandé; l'autre exemplaire est transmis directement (via la hiérarchie, sans commentaire) au Directeur général.

L'agent qui accuse réception du projet d'évaluation (premier exemplaire) peut mentionner directement sur le projet (deuxième exemplaire) destiné au Directeur général soit, qu'il accepte l'évaluation émise et qu'il s'abstient de formuler des observations, soit qu'il en prend acte et renonce à introduire une réclamation, soit qu'il se réserve le droit d'introduire une réclamation dans le respect des formes prescrites ci-après.

Dans les deux premiers cas, le Directeur général transmet le projet au Collège qui fixe définitivement l'évaluation.

Si l'agent conteste l'évaluation qui lui est notifiée, il dispose, dans ce cas, d'un délai de quinze jours francs calendrier pour introduire et faire parvenir une réclamation écrite auprès du Directeur général. Ce délai de quinze jours francs prend cours le premier jour qui suit celui de l'accusé de réception ou de l'envoi recommandé. Si le délai expire un samedi, un dimanche, ou un jour visé à l'art. 106 al.1 du présent statut, la date limite est reportée au 1^{er} jour ouvrable suivant.

L'agent est alors convoqué par le Directeur général pour être entendu dans ses explications. Il peut se faire assister par un délégué d'une organisation syndicale agréée ou par son Conseil. Un procès-verbal d'audition est établi. Le Directeur général peut, le cas échéant, après l'audition, présenter une autre proposition d'évaluation. Il appartient au Collège communal de trancher définitivement.

L'agent qui ne fait pas usage de la possibilité qui lui est offerte d'introduire une réclamation est censé approuver l'évaluation émise par le ou les supérieur(s) hiérarchique(s).

X. En cas de contestation

Audition de l'agent par le Directeur générale en date du

(Procès-verbal en annexe)

Avis du Directeur général en date du

(*) Confirmation de l'évaluation globale donnée par les deux évaluateurs.

(*) Autre proposition d'évaluation jointe en annexe (grille et évaluation globale).

Signature :

XI. Décision du Collège communal

Le Collège communal du fixe l'évaluation globale définitive suivante :

Par le Collège,
Le Directeur général,

Le

Pour le Bourgmestre,
L'Echevin délégué,

Section 2.- De l'inaptitude professionnelle

Article 45. - Après deux évaluations insuffisantes, le Directeur général peut mettre en œuvre une procédure d'inaptitude professionnelle.

Avant toute proposition, le Directeur général effectue le relevé des pièces indispensables :

- références métier / description de fonction ;
- procès-verbaux des entretiens intermédiaires ;
- procès-verbaux des évaluations.

Il informe le Collège communal quant à la recevabilité du dossier et rédige un rapport sur base duquel il peut proposer une procédure d'inaptitude professionnelle.

Le Collège communal étudie la proposition d'inaptitude et décide ou non de la poursuite de la procédure.

S'il décide de poursuivre la procédure, le Collège communal doit faire comparaître l'agent devant le Conseil communal.

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. qu'il s'agit d'une audition dans le cadre d'une procédure pour inaptitude professionnelle ;
2. le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;
3. le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix ;
4. le lieu où et le délai dans lequel le dossier d'inaptitude peut être consulté.

La décision de démettre d'office l'agent pour inaptitude professionnelle est prononcée après audition par le Conseil communal sur rapport du Collège communal.

La décision est notifiée sans délai à l'intéressé, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise contre accusé de réception.

A défaut de notification dans les dix jours ouvrables, elle est réputée rapportée.

La notification fait mention des recours prévus par le code de la démocratie locale et du délai dans lequel ceux-ci peuvent être exercés.

Article 46.- Recours

L'agent dispose d'un délai de trente jours prenant cours le premier jour ouvrable qui suit la notification de la décision de le démettre d'office pour inaptitude professionnelle, pour saisir, par pli recommandé, la Chambre de recours.

Celle-ci émet un avis motivé à l'attention du gouvernement sur la délibération du Conseil Communal portant décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle. Cet avis est « favorable » ou « défavorable ».

Il est rendu et notifié, accompagné du dossier complet dans un délai de soixante jours à dater de la réception de la décision.

La saisine de la Chambre de recours est suspensive de la décision du Conseil communal jusqu'à la décision du Gouvernement ou jusqu'à l'expiration du délai imparti au gouvernement pour statuer.

En l'absence de saisine de la Chambre de recours dans le délai imparti, le Conseil communal adresse sa délibération au Gouvernement.

La décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle est suspendue jusqu'à l'expiration du délai de trente jours dont dispose l'agent pour introduire son recours.

Article 47.- Indemnité de départ

Tout agent statutaire, quelle que soit sa fonction, est, en cas de démission d'office pour inaptitude professionnelle, indemnisé comme suit (payable par mensualité) :

<u>Ancienneté (totale Ville+C.P.A.S.)</u>	<u>Nombre de mois d'indemnité</u>
<u>De 0 à moins de 5 ans</u>	<u>3 mois</u>
<u>De 5 à moins de 10 ans</u>	<u>6 mois</u>
<u>De 10 à moins de 15 ans</u>	<u>9 mois</u>
<u>De 15 à moins de 20 ans</u>	<u>12 mois</u>
<u>De 20 à moins de 25 ans</u>	<u>15 mois</u>
<u>Plus de 25 ans</u>	<u>18 mois</u>

Le calcul de l'indemnité sera réalisé sur l'ensemble des prestations effectuées par l'agent, en tant que contractuel et statutaire.

Section 3 - De la formation

Article 48.- Les formations professionnelles complémentaires ou spécifiques qui permettent la promotion ou l'évolution de carrière sont détaillées dans le plan de formation. Le plan de formation est établi selon les directives et avec les outils fournis par le C.R.F. de la Région wallonne.

Article 49.- En ce qui concerne la dispense de service ou le congé de formation, il y a lieu de se référer aux articles traitant ces sujets dans la troisième partie de ce document.

Section 4.- De l'évolution de carrière

Article 50.- 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.

Section 5.- De la promotion

Dispositions générales

Article 51.- La promotion est la nomination à un grade supérieur d'un agent pourvu d'une nomination à titre définitif.

Article 52.- La promotion est accordée aux conditions générales prévues au présent règlement et aux conditions particulières prévues pour chaque grade au règlement relatif aux conditions de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière.

L'ancienneté d'échelle exigée pour postuler un emploi de promotion est limitée aux seuls services accomplis en qualité d'agent statutaire définitif à la Ville de Verviers.

Article 53.- Sauf dispositions contraires, à partir du 1er janvier 1996, l'agent qui a satisfait à un concours ou à un examen de promotion dans les conditions prévues au présent règlement conserve les titres à la nomination acquis par la réussite de ces épreuves pendant une période de dix ans prenant cours le 1er du mois qui suit la clôture du procès-verbal des épreuves.

Le concours ou l'examen de promotion réussi avant le 31 décembre 1995 reste valable pendant toute la carrière de l'agent.

Article 54.- La promotion ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'un emploi permanent du grade à conférer.

Article 55.- Elle ne peut intervenir qu'après que la vacance ait été portée à la connaissance des agents et que ceux-ci aient été invités à présenter leur candidature.

Article 56.- Il ne peut être dérogé à cette règle qu'à la condition expresse que tous les agents remplissant les conditions requises pour postuler l'emploi vacant soient tous soumis aux suffrages de l'autorité qui détient le pouvoir de nomination par promotion, pour voir leurs titres et mérites respectifs examinés.

De l'organisation des examens de promotion

Article 57.- Le Conseil communal arrête, pour chaque grade, le programme des examens de promotion, leurs modalités d'organisation, la composition du jury, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation des candidats.

En dehors des représentants du Conseil communal, le jury est désigné par le Collège communal.

Toute organisation syndicale représentative a le droit de se faire représenter auprès du jury dans les limites fixées à l'article 14 de l'Arrêté royal du 28 septembre 1984 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 58.- Le Collège communal, dans le respect du présent règlement :

- 1.- désigne les membres du jury et ce, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 57 ;
- 2.- décide de l'appel interne au sein du personnel ;
- 3.- fixe la date et le lieu des épreuves ;
- 4.- arrête la liste des candidats et les convoque par lettre recommandée à la poste ou contre accusé de réception ;
- 5.- informe, dans un délai raisonnable, les organisations syndicales des date, heure et lieu des différentes épreuves ;
- 6.- vise pour la vérification le procès-verbal fixant le classement ou constatant l'échec ou la réussite des candidats ;
- 7.- avise l'ensemble des candidats de leur réussite ou de leur échec aux épreuves.

Des conditions générales de promotion

Article 59.- Hormis la condition portant sur la réussite d'épreuves de promotion, les conditions de promotion prévues par les dispositions relatives aux conditions de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière arrêtées par le Conseil communal doivent être remplies à la date limite fixée pour le dépôt des candidatures.

L'évaluation est réactualisée pour tout candidat à une promotion, au moment du dépôt de sa candidature de même qu'en vue de son accession effective au grade de promotion (sauf si le délai écoulé depuis sa candidature ne le justifie pas et si aucun nouvel élément n'est à prendre en compte).

La candidature d'un agent ne peut être admise si la mention globale définitive de son évaluation est « INSUFFISANTE ». Une telle candidature est rejetée d'office par le Collège communal et libère l'autorité qui nomme de l'obligation de respecter à l'égard du candidat l'ordre de préférence mentionné à l'article 61.

Article 60.- Pour les emplois de grades supérieurs (Niveaux A et B), la promotion a lieu au grand choix de l'autorité revêtue du pouvoir de nomination. Cette autorité est tenue de comparer les titres et mérites des candidats en présence.

Article 61.- Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 59 et 60, la promotion est accordée dans l'ordre de préférence suivant :

- 1.- au(x) lauréat(s) des épreuves requises dont le procès-verbal a été clos à la date la plus ancienne ;
- 2.- entre lauréats des mêmes épreuves ou si la promotion n'est pas subordonnée à la réussite d'épreuves :
 - a. -à l'agent qui compte la plus grande ancienneté définitive
 - à prestations complètes dans le ou les grades qui donnent accès au grade de promotion ;
 - à prestations égales à au moins un mi-temps prévu tel quel dans le cadre organique dans le ou les grades qui donnent accès au grade de promotion ;
 - b. -à égalité d'ancienneté de grade, à l'agent qui compte la plus grande ancienneté de services prestés à quelque titre que ce soit dans un emploi
 - à prestations complètes ;
 - à prestations égales à au moins un mi-temps prévu tel quel dans le cadre organique ;
 - c. -à égalité d'ancienneté de service, à l'agent le plus âgé.

Article 62.- Toute vacance d'emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents communaux par la remise d'un avis relatif à la vacance d'emploi.

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 un 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. Le délai est toutefois limité à quinze jours si tous les candidats potentiels ont pu signer 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 visé à l'art. 106, al.1 du présent règlement, le délai est reporté au premier jour ouvrable qui suit.

Tout agent dont la candidature à la promotion a été retenue mais qui n'a pas fait l'objet d'une nomination en sera avisé par pli recommandé.

CHAPITRE V.

Niveaux des emplois, grades et fonctions

Article 63.- Tous les emplois, grades et fonctions se répartissent sur cinq niveaux :

Sont réputés :

- du niveau E, les emplois, grades et fonctions qui, lors du recrutement de leur titulaire, requièrent certaines conditions particulières (titre, qualification, etc.) pour pouvoir les exercer.

Sont donc versés dans ce niveau :

- 1.- les auxiliaires administratifs ;
- 2.- les auxiliaires professionnels et les manœuvres pour travaux lourds.

- du niveau D, les emplois, grades et fonctions qui requièrent lors du recrutement de leur titulaire, certaines conditions ou une spécificité propre pour pouvoir les exercer.

Relèvent du niveau D :

1. la première catégorie est formée par les "employés d'administration". Sont à considérer comme tels, les détenteurs d'un diplôme au moins équivalent au diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ;
 2. la deuxième catégorie est formée par "les ouvriers communaux" ayant une qualification. Celle-ci peut être de base ou poussée ;
 3. la troisième catégorie est formée par les agents attachés aux services techniques. Sont à considérer comme tels, les agents techniques et les agents techniques en chef, c'est-à-dire les agents chargés non seulement de la conception et de l'élaboration des plans techniques, mais également des techniciens, c'est-à-dire les agents de terrain chargés de l'exécution et de la surveillance des travaux ;
 4. la quatrième catégorie est formée par les agents qui sont attachés aux bibliothèques publiques principale et locale. Sont à considérer comme tels, les auxiliaires de bibliothèque et les employés de bibliothèque ;
 5. la cinquième catégorie est formée par les agents qui sont affectés dans les services de soins dont l'organisation et le fonctionnement sont du ressort du pouvoir communal ;
 6. la sixième catégorie comprend des agents relevant de carrières spécifiques ne relevant pas des catégories précitées (exemple : maître nageurs) définies par circulaire ministérielle
- du niveau C
tous les emplois, grades et fonctions qui comportent des responsabilités dans le chef de leur titulaire respectif.
 - du niveau B
tous les emplois, grades et fonctions que l'on qualifie de "spécifiques", étant donné qu'ils doivent avoir un profil en rapport avec le type de besoins qu'il s'indique de satisfaire. Les emplois, grades et fonctions du niveau B se distinguent notamment du niveau D du fait qu'ils sont réservés aux personnes possédant au moins un gradat dans une matière préalablement déterminée par l'autorité communale, en ce qui concerne la prise en compte des diplômes.
 - du niveau A
tous les emplois, grades et fonctions devant répondre aux conditions suivantes :
 - 1.- par voie de recrutement, aux personnes possédant un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation du recrutement ;
 - 2.- par voie de promotion aux personnes répondant aux critères fixés par la loi ou les règlements communaux, relevant des niveaux D, C et B et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation de la promotion.

CHAPITRE VI.-

Du régime de mobilité

Article 64.- Les présentes dispositions s'appliquent aux agents soumis au statut administratif du personnel communal.

En vue d'assurer une répartition rationnelle des agents entre les divers services communaux et en vue de compléter les connaissances et compétences des agents communaux, seul le Collège communal, sur proposition du Directeur général, est autorisé à affecter les membres du personnel dans les fonctions équivalentes à grade équivalent dans des services autres que ceux auxquels ils appartiennent.

L'agent affecté garde son grade et les avantages pécuniaires et autres qui y sont attachés, ainsi que ses titres à la promotion et à l'avancement de traitement. Il est cependant soumis aux règles du fonctionnement du service dans lequel il est utilisé et au pouvoir hiérarchique des chefs de service.

Sauf pour raisons de santé, lorsqu'un agent aura été réaffecté dans une autre fonction que celle qu'il occupait, il ne pourra être fait appel à un agent recruté à l'extérieur sans que l'emploi ne soit représenté à son ancien titulaire.

Les nouvelles affectations entrent en application huit jours après la notification à l'agent. Néanmoins, dans le cas où l'agent marquerait son désaccord, son affectation est différée s'il introduit un recours circonstancié, dans un délai de huit jours de la date de notification, auprès d'une Commission composée de l'Echevin du Personnel, des Echevins et des Chefs de service concernés ainsi que d'un délégué de chaque organisation syndicale.

Cette Commission formulera son avis dans un délai d'un mois. Le Collège communal statuera dans les huit jours du rapport de ladite Commission.

CHAPITRE VII.-

Aptitudes physiques

Article 65.- Les règles édictées par le Règlement Général pour la Protection du Travail et celles prévues par l'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la santé des travailleurs sont applicables à tous les agents communaux.

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

Article 66.- Lorsqu'un agent féminin enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé, dans le respect de la procédure légale, le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail dont la liste est fixée par l'arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité, le Directeur général décide les mesures suivantes :

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

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

CHAPITRE VIII.-

De la cessation définitive des fonctions

Article 67.- Entraînement cessation définitive des fonctions de l'agent définitif :

- 1.- la démission volontaire. Dans ce cas, l'agent ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé et, en principe, après un préavis d'au moins trente jours. Cette disposition est applicable aux stagiaires ;
- 2.- la mise à la retraite normale par limite d'âge qui devra être sollicitée par les agents six mois au moins avant la date qu'ils ont prévue à cette fin ;
- 3.- la mise à la retraite des agents atteints d'une invalidité prématurée dûment constatée, dans les conditions fixées par la loi et les mettant hors d'état de remplir leurs fonctions d'une manière complète, régulière et continue ;
- 4.- la mise à la retraite d'office suite au cumul de 365 jours de maladie (congé ou mise en disponibilité) après l'âge de 62,5 ans au 01/01/2017 et 63 ans au 01/01/2018
- 5.- la démission d'office par mesure d'ordre et disciplinaire ;
- 6.- la révocation disciplinaire ;
- 7.- l'inaptitude professionnelle définitivement constatée.

Est, sans préavis, démis de ses fonctions :

- 1.- l'agent dont la nomination a été viciée par des manœuvres frauduleuses;
- 2.- l'agent dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours devant le Conseil d'Etat ;
- 3.- celui qui se trouve dans le cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;
- 4.- l'agent qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques;
- 5.- l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent plus de dix jours;
- 6.- l'agent qui, sans motif valable, ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle.

CHAPITRE IX.-

Du régime de la disponibilité et des congés

Article 68.- Les régimes de disponibilité et des congés des agents communaux font l'objet, respectivement, des deuxième et troisième parties de ce règlement.

CHAPITRE X.-

Des distinctions honorifiques

Article 69.- Les distinctions honorifiques sont accordées au personnel dans les cas et conditions prévus par les instructions en la matière.

CHAPITRE XI.-

Du régime des pensions

Article 70.- Les agents recrutés et nommés à titre définitif et leurs ayants droits bénéficient du régime de pension instauré par la loi du 25 avril 1933, relative à la pension des agents communaux, ainsi que par les dispositions législatives et réglementaires prises en vertu de cette loi.

CHAPITRE XII.-

Du régime disciplinaire

Article 71.- Toutes les dispositions relatives à cette matière sont contenues dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (articles L1215-1 à L1215-27). Elles ne s'appliquent pas aux agents contractuels et temporaires dont la situation est régie par la loi sur le contrat de travail et par le règlement de travail.

CHAPITRE XIII.-

Statut syndical

Article 72.- Les relations entre les communes 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 des relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 73.- 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.-

Bien être au travail

Article 74.- La Ville de Verviers s'assure les services d'un conseiller en prévention.

Celui-ci inspecte régulièrement les lieux de travail, émet un avis lors de l'achat de matériel, effectue les analyses de risque afin de détecter les risques auxquels les travailleurs sont exposés, propose des mesures de prévention, organise des formations, etc.

Le conseiller en prévention organise les réunions du comité intermédiaire de concertation qui doit se réunir chaque mois excepté en juillet et août.

CHAPITRE XV.-

Dispositions transitoires

Article 75.-

A. Dispositions transitoires antérieures reprises à l'ancien statut administratif (délibération du Conseil communal du 3 septembre 1979)

Les agents qui avaient la qualité de membre du personnel des communes fusionnées lors de l'installation du Conseil communal de la nouvelle commune issue de la fusion conservent le bénéfice des dispositions réglementaires qui leur étaient applicables dans leur ancienne commune, si celles-ci leur étaient plus favorables, ceci sans préjudice, en ce qui concerne le régime des pensions, des articles 11, 31 et 32 de la loi du 29 juin 1976 et des dispositions de la loi du 7 mars 1978 tendant à permettre la mise à la pension prématurée de certains fonctionnaires communaux.

Ils sont dispensés des conditions imposées par le présent règlement pour la nomination à des fonctions équivalant au moins à celles qu'ils exerçaient dans leur ancienne commune, sans préjudice des dispositions particulières se rapportant aux secrétaires communaux et aux receveurs communaux.

Les agents visés au premier alinéa des dispositions transitoires qui, en vertu de leur grade ou fonction dans leur ancienne commune, auraient pu obtenir une distinction honorifique après une certaine ancienneté ou à un certain âge, pourront obtenir cette distinction dans les mêmes conditions, même si le grade ou la fonction qu'ils occupent dans la nouvelle commune ne comporte normalement pas cet avantage.

B. Nouvelles dispositions transitoires

- 1.- Les réserves de recrutement arrêtées sur base des dispositions antérieures conservent leur durée normale de validité. Ce délai de validité pourra même, le cas échéant, être prorogé pour un nouveau terme. Cette décision relève de l'autorité compétente.
- 2.- Les agents qui ont satisfait avant le 1er janvier 1996 à un examen de promotion sur base des dispositions antérieures conservent le bénéfice de cette réussite. Ils sont donc dispensés de présenter un examen lors de tout appel interne ultérieur en vue de la nomination à un emploi dont l'appellation correspond à celui pour lequel ils ont réussi l'examen.
- 3.- Le nouveau mode d'évaluation entre en vigueur immédiatement. Dans l'attente de la mise en place de la formation des évaluateurs agréée par la Région wallonne, les évaluateurs peuvent procéder à l'évaluation des agents quel que soit leur niveau de formation en la matière. Le mécanisme d'inaptitude professionnelle ne pourra toutefois être enclenché qu'à partir du moment où les évaluations selon le nouveau régime auront été réalisées par des évaluateurs ayant suivi le programme de formation agréé par la Région wallonne et où les profils de fonction auront été publiés.

Deuxième partie

CHAPITRE XVI

De la disponibilité

Section 1.- Dispositions générales

Article 76.-

§ 1er.- Le présent règlement s'applique :

- aux agents définitifs visés par l'article 71, § 1er, de la loi du 14 février 1961 modifié par l'article 3 de la loi du 27 juillet 1961;
- aux agents définitifs visés par la loi du 3 juin 1957, en ce qui concerne la disponibilité pour maladie ou infirmité ou pour convenance personnelle.

§ 2.- Il n'est pas applicable aux cas de disponibilité prévus par les articles 21 et 22 de la loi du 29 juin 1976, modifiant certaines dispositions de la loi communale, du Code rural, de la législation sur le régime des pensions du personnel communal et assimilé et réglant certaines conséquences des fusions, annexions et rectifications des limites des communes réalisées par la loi du 30 décembre 1975.

Article 77.- La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil communal. La disponibilité de plein droit est déclarée selon les mêmes formes.

Article 78.- Aux conditions fixées par le présent statut, l'agent en disponibilité, par défaut d'emploi, par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ou pour maladie ou infirmité 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, à chaque modification 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 79.- La durée de la disponibilité avec bénéfice d'un traitement d'attente ne peut, en cas de disponibilité par défaut 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 80. Nul ne peut être mis ou maintenu en position de disponibilité lorsqu'il remplit les conditions pour être mis à la retraite.

Article 81.- L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'administration communale. S'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité.

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

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, le Conseil communal, après dix jours d'absence, le considère comme démissionnaire.

Article 82.- L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître chaque année sur l'initiative de l'autorité dont il dépend, devant le Service de Santé administratif (MEDEX), au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si l'agent s'abstient de comparaître sans raison valable devant le Service de Santé administratif (MEDEX) à l'époque fixée par l'alinéa 1er, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

Article 83.- L'agent en disponibilité est tenu de notifier à l'administration un domicile en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Article 84.- L'agent en disponibilité qui n'a pas été remplacé dans son emploi retrouve cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Article 85.- En dehors du cas où l'agent est en disponibilité par défaut d'emploi, le Conseil communal décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'agent en disponibilité était titulaire doit être temporairement pourvu.

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

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

Section 2.- Dispositions particulières

1. Disponibilité pour maladie ou infirmité

Article 86.- Sous réserve de l'article 135 du présent statut relatif au Régime des congés, est mis d'office en disponibilité l'agent dont l'absence pour maladie ou infirmité se prolonge au-delà du congé auquel il peut prétendre en application de l'article 134.

Article 87.- L'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 88.- Il perçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

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

Le Service de Santé administratif (MEDEX) décide si l'affection, dont souffre l'agent constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que l'agent n'ait été, pour une période continue de six 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 la disponibilité.

Article 90.- La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ou pour convenance personnelle.

Pour l'application de l'article 88, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

2. Disponibilité par défaut d'emploi

Article 91.- L'agent dont l'emploi est supprimé, et qui ne peut être immédiatement réaffecté à un autre emploi, de même grade, de grade équivalent ou de grade inférieur, est placé dans la position d'instance de réaffectation.

Les modalités de réaffectation seront identiques à celles (actuellement abrogées, en ce qui concerne les agents de l'Etat depuis l'instauration du régime de mobilité du personnel des administrations de l'Etat) de l'arrêté royal du 27 janvier 1953 modifié par celui du 16 mars 1964. (Moniteur 25 dito).

L'agent en instance de réaffectation qui n'a pas été réaffecté dans un délai d'un an à partir de sa mise en instance de réaffectation est de plein droit en disponibilité par défaut 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.

Article 92.- L'agent en disponibilité par défaut d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, la première année, à son dernier traitement d'activité.

A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20 % sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois 1/45ème 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.

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

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

Article 93.- Par dérogation aux articles 91 et 92, la suppression d'un emploi exercé en cumul avec une fonction principale exercée tant dans le secteur public que dans les secteurs privé ou indépendant, n'ouvre le droit à aucun traitement lorsque l'agent est placé en disponibilité par suppression d'emploi.

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

Article 94.- 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 Collège communal et notifiée à l'intéressé par pli recommandé ou contre accusé de réception.

La proposition mentionne, en outre, à l'agent son droit 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 95.- 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, à la promotion et son droit à la formation.

Article 96.- Il jouit d'un traitement d'attente égal, la première année, à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois 1/60^{ème} du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de services à la date de sa mise en disponibilité.

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

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

4. Disponibilité pour convenance personnelle

Article 97.- L'agent peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

L'Autorité communale notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande.

Article 98.- 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, à la promotion et son droit à la formation.

Article 99.- La disponibilité pour convenance personnelle est accordée pour une période de six mois.

Elle peut être prolongée de périodes de six mois au plus mais ne peut dépasser une durée totale de cinq ans maximum.

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 est considéré comme démissionnaire.

Disposition transitoire :

les disponibilités pour convenance personnelle et leurs prolongations, en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente modification (à partir du 1^{er} mai 1999), continuent à bénéficier des avantages liés aux dispositions en vigueur avant cette modification.

5. Disponibilité en cas de mise à disposition

Article 100. – L'agent statutaire peut, sur décision du Conseil Communal être mis à disposition d'un organisme, de droit public ou de droit privé, poursuivant un objectif d'intérêt public local.

Cet organisme doit fonctionner, en droit ou en fait, sous le contrôle de la commune.

Article 101. – pendant la mise à disposition visée à l'article précédent, l'agent statutaire est en position de disponibilité. La mise en disponibilité a une durée équivalente à la mise à disposition. Par dérogation à l'article 78 aucun traitement d'attente n'est accordé pendant cette mise en disponibilité, l'agent conservant le bénéfice de son traitement conformément au statut pécuniaire qui lui est applicable.

La mise à disposition doit avoir une durée déterminée. Elle peut être prolongée par l'autorité.

Une convention de mise à disposition est établie entre l'autorité et l'organisme auprès duquel l'agent est mis à disposition. Cette convention règle les modalités de prise en charge financière du traitement de l'agent et des frais afférents à cette mise à disposition.

Article 102. – Pendant la durée de la mise à disposition, l'agent reste soumis aux statuts administratif et pécuniaire, au règlement de travail, ainsi qu'au régime disciplinaire applicables aux agents de la ville.

L'organisme utilisateur est responsable, durant la période pendant laquelle l'agent local est mis à sa disposition, des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail.

Article 103. – La procédure d'évaluation telle que décrite à la section 1 du chapitre IV du présent statut est réalisée conformément aux articles précités, mais suite à une concertation entre le ou les évaluateur(s) et le responsable fonctionnel de l'agent au sein de l'organisme utilisateur pour les périodes pendant lesquelles l'agent a été mis à la disposition de cet organisme.

Troisième partie

CHAPITRE XVII.-

Du régime des congés

Section 1.- Dispositions générales

Article 104.- Le présent règlement s'applique aux membres nommés à titre définitif du personnel communal non enseignant, ainsi qu'aux titulaires des grades légaux.

Sans préjudice des dispositions légales particulières existantes et sauf exception expressément prévue, il s'applique également aux agents à l'essai, temporaires, contractuels et contractuels engagés dans le cadre de l'Aide à la Promotion de l'Emploi (A.P.E.).

Il ne porte pas préjudice aux dispositions du régime de la Sécurité sociale pour les agents qui y sont assujettis.

Article 105.- Les agents visés à l'article 104 ne peuvent s'absenter de leur service s'ils n'ont obtenu un congé ou une dispense.

Hormis le cas de congés prescrits par ordonnance médicale, conformément aux dispositions réglementaires, les congés excédant la durée fixée par le présent règlement ne sont accordés qu'avec privation de traitement.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure administrative, l'agent qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé se trouve de plein droit en non-activité sans traitement. Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement. Toutefois, s'il est agent nommé à titre définitif, il ne peut faire valoir ses titres à la promotion pendant la durée de son absence irrégulière, ni recevoir une promotion ou un changement de grade.

Section 2.- Congés annuels de vacances

Article 106.- Les agents visés à l'article 104 jouissent à partir du 01/01/2018 d'un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit :

- moins de 45 ans : 26 jours
- à partir de 45 ans : 27 jours
- à partir de 50 ans : 28 jours
- à partir de 60 ans : 29 jours
- à partir de 61 ans : 30 jours
- à partir de 62 ans : 31 jours
- à partir de 63 ans : 32 jours
- à partir de 64 ans : 33 jours

L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par l'agent au cours de l'année civile pour laquelle le congé est accordé.

Deux jours de congé supplémentaires sont accordés aux agents et seront placés chaque année, en fonction du calendrier, par le Collège Communal en concertation avec les organisations syndicales.

Article 107.- Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service. Il est pris selon les convenances de l'agent et les nécessités du service. S'il est fractionné, il doit comporter une période continue d'au moins une semaine.

En principe le congé annuel de vacances doit être pris intégralement dans le courant de l'année pour laquelle les jours en question ont été octroyés. Si par suite de circonstances particulières, le membre du personnel n'est pas en mesure d'épuiser entièrement ses jours de congés, un report peut être effectué jusqu'au 31 mars de l'année suivante. En tout état de cause, le report ne constitue pas un droit.

Par ailleurs, si par suite des nécessités du service, le membre du personnel n'a pas pu prendre tout ou partie de son congé annuel avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité du membre du personnel afférent aux jours de congé non pris.

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

Article 108.- Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances. Toutefois, lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou obtient au cours de l'année des congés ou des autorisations de s'absenter énumérés dans la liste suivante, son congé de vacances est réduit à due concurrence:

- 1° des congés visés aux articles 114 et 115 ci-après;
- 2° des congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;
- 3° des congés pour mission;
- 4° du congé pour interruption de la carrière professionnelle;
- 5° des absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité, autre que celle résultant de la maladie;
- 6° du départ anticipé à 1/2 temps et du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans ;
- 7° de la semaine volontaire de 4 jours et de la semaine de 4 jours.

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

Article 109.- Le congé pour cause de maladie ou d'accident, pourvu qu'il soit couvert par un certificat médical, ainsi que le congé de circonstance, pourvu qu'il soit justifié par les attestations requises, peuvent interrompre la période de congés annuels.

Le congé interrompu pourra se prolonger si les nécessités du service le permettent. Sinon le solde du congé sera pris à une date ultérieure selon les possibilités du service.

Article 110.- Les agents visés à l'article 104 sont en outre en congés les :

fériés légaux

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

Extra légaux

- 2 janvier
- Le lendemain de l'Ascension
- 27 septembre
- 2 novembre
- 15 novembre
- 24 décembre après-midi
- 26 décembre
- 31 décembre après-midi

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.

Pour les agents à temps plein, si lesdits congés coïncident avec un jour d'inactivité, il est accordé un jour de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Pour les agents à temps partiel, si lesdits congés coïncident avec un samedi ou un dimanche, il est accordé un jour de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Le travailleur à temps partiel, s'il n'est occupé qu'un nombre réduit de jours par semaine en raison de son temps partiel, ne bénéficie pas d'un jour de compensation pour les jours fériés qui coïncident avec ses journées ou demi-journée d'inactivité

Le Collège communal peut imposer à certains agents, selon les nécessités du service, de travailler pendant les jours de congé indiqués au présent article. Il y a lieu, en la matière, de se référer à la section 18.- Congés compensatoires.

Section 3.-Congés de circonstance et de convenance personnelle. Dispenses de service

Article 111.- Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels peuvent être accordés aux agents visés à l'article 104, dans les limites fixées par le tableau ci-après :

Nature de l'événement et maximum autorisé :

- 1.- Mariage de l'agent : 4 jours;
- 2.- Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'agent vit en couple : 10 jours à prendre dans les quatre mois qui suivent l'accouchement si la filiation est établie.

Pour les agents nommés à titre définitif, le congé est entièrement rémunéré et assimilé à de l'activité de service.

Pour les autres membres du personnel, 3 jours sont à charge de l'employeur, le restant étant payé dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.
- 3.- Décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple, d'un parent ou allié au premier degré de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple : 4 jours;
- 4.- Mariage d'un enfant : 2 jours;
- 5.- Mariage d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère, d'un petit-enfant de l'agent : 1 jour ;
- 6.- Décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ;
- 7.- Décès d'un parent ou allié au deuxième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ;
- 8.- L'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ;
- 9.- La communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ;
- 10.- La participation à la fête de la jeunesse laïque, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ;

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 sont assimilés à une période d'activité de service.

Ces congés doivent être pris dans les dix jours entourant l'événement, sauf circonstances exceptionnelles qui devront être justifiées.

Article 112.- Outre les congés prévus à l'article précédent, il peut être accordé aux agents définitifs ou à l'essai des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, un parent, un allié, un parent ou allié de la personne avec laquelle l'agent vit en couple, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent à son foyer.

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

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

Cette mesure peut être également accordée aux agents temporaires, contractuels et contractuels subventionnés à l'exception des agents exclus du champ d'application de l'article 71, § 1er, de la loi du 14 février 1961, modifié par l'article 3 de la loi du 27 juillet 1961.

Article 113.- Dans le calcul des congés exceptionnels, doivent seuls être compris les jours où les bénéficiaires de tels congés auraient été normalement tenus à des prestations.

Article 114.- Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés sont accordés aux agents nommés à titre définitif :

- 1.- pour accomplir un stage dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné ;
- 2.- pour présenter leur candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.

Les congés visés au 1 et au 2 sont accordés pour une période correspondant à la durée normale du stage prescrit ou de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidats.

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

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

Article 115.- Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés sont accordés aux agents non pourvus d'une nomination à titre définitif pour exercer par intérim une fonction dans une école officielle ou dans une école libre subventionnée.

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

La durée de ces congés ne peut excéder trois mois par an. Ces congés ne peuvent être accordés si, pendant leur durée, il est nécessaire de pourvoir au remplacement des agents qui les sollicitent.

Article 116.- L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de 15 jours ouvrables par an ; le congé est pris par jour ou par 1/2 jour.

Outre le congé prévu à l'alinéa précédent, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de 30 jours ouvrables par an pour :

1. hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent ou d'un parent ou allié au premier degré de la personne avec laquelle l'agent vit en couple n'habitant pas sous le même toit que l'agent;
2. accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans et qui sont à charge de l'agent isolé.

Le congé visé à l'alinéa 2 est pris par période de 5 jours ouvrables au moins.

Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Pour le reste, il est assimilé à des périodes d'activités de service.

La durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence conformément à l'article 108 ainsi que la période minimale de 5 jours ouvrables visée à l'alinéa 3.

Article 117.- Les agents visés à l'article 104 peuvent obtenir un congé :

- 1.- pour suivre les cours de l'Ecole de 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 de ce corps.

Ce congé n'est pas rémunéré et est assimilé à une période d'activité de service.

Article 118.- En dehors des congés exceptionnels prévus par le présent règlement, il est accordé aux agents visés à l'article 104 des dispenses de services, pour le temps strictement nécessaire ou pour la durée prévue au présent article et notamment :

- convocation en tant que témoin devant une juridiction ou comparution personnelle sur convocation d'une juridiction ;
- convocation en qualité de juré à la Cour d'Assises : congé pour la durée de la session
- convocation devant les Commissions de recrutement de la milice nationale;
- convocation devant les Commissions d'invalidité civiles ou militaires;
- don de plaquettes ou de plasma, congé exceptionnel limité à une demi-journée par mois, sur présentation d'une attestation;
- don de sang pendant toute la journée au cours de laquelle les intéressés se prêtent à une transfusion sanguine ou le lendemain. Ils devront fournir la preuve que du sang leur a été prélevé par la production de leur carte de donneur de sang où chaque prise de sang se trouve mentionnée;
(maximum 4 fois l'année pour les agents à temps plein, maximum 2 fois l'année pour les agents à ½ temps et maximum 3 fois l'année pour les agents à temps partiels dont le temps de travail est supérieur au ½ temps)
- convocation en qualité de membre à un conseil de famille;
- don de moelle osseuse : ce congé est accordé pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables ;
- exercice d'une fonction dans un bureau de vote ou dans un bureau de dépouillement (1 jour)
- consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de service;
- convocation devant le Service de Santé Administratif (MEDEX) ou par le Service Médical du Travail ;
- don d'organe ou de tissu : ce congé est accordé pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables ;

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

Article 119.- Toute demande de congé ou de dispense de service reprise à la présente section doit être formulée par écrit et transmise au bureau du personnel avec le visa du chef de service et l'avis du Bourgmestre ou de l'Echevin du département.

Les congés excédant quatre jours sont accordés par le Collège communal.

L'octroi de congés de moindre importance est de la compétence du Bourgmestre ou de l'Echevin du département. Il en est de même pour les dispenses de service qui peuvent être obtenues de ces autorités dans la limite des dispositions de la présente section.

Section 4.- Congé prénatal

Article 120.- Les agents visés à l'article 104, en activité de service, obtiennent, à leur demande, le congé nécessaire pour leur permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

La demande des agents doit être appuyée de toute preuve utile.

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

Section 5.- Congé de maternité

Article 121.- A la demande de l'agent féminin, l'administration est tenue de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine ou de la huitième semaine en cas de naissance multiple qui précède la date présumée de l'accouchement, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

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

L'interruption de travail est prolongée, à la demande de l'intéressée, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine ou de la huitième semaine précédant la date exacte de l'accouchement. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement.

Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. En fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail, cette période est convertie en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon le planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal. La travailleuse désireuse de procéder de la sorte doit avertir par écrit de la conversion et du planning au plus tard quatre semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal.

En cas de naissance multiple, le congé postnatal qui a déjà été prolongé éventuellement par la partie non prise du congé prénatal, peut encore être prolongé d'une période de deux semaines au maximum. Cette prolongation a lieu uniquement à la demande de l'agent féminin. Par conséquent, le congé de maternité, en cas de naissance multiple, peut durer au maximum dix-neuf semaines, le congé postnatal pouvant durer dix-huit semaines au maximum.

Lorsque l'enfant nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de la titulaire, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines.

A cet effet, à la fin de la période de repos postnatal, la titulaire remet à son employeur et/ou à son organisme assureur un certificat de l'institution hospitalière attestant que le nouveau né est resté hospitalisé après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Article 122.- Le congé de maternité de l'agent définitif est assimilé à une période d'activité de service.

Les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les six semaines ou huit semaines en cas de naissance multiple qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont converties en congé de maternité pour la détermination de la période de la position administrative de l'agente définitive.

La période de repos postnatal de neuf semaines peut, à la demande de la travailleuse, être prolongée d'une semaine lorsque la travailleuse a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Article 123.- Le traitement dû pour la période durant laquelle l'agent définitif se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou dix-sept semaines en cas de naissance multiple.

Article 124.- Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation.

Article 125.- Le congé de maternité de l'agent féminin assujetti au régime de la Sécurité Sociale est régi par les règles incluses dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail des femmes.

Les agents féminins assujettis au régime de la Sécurité Sociale ne pouvant exécuter des travaux incompatibles avec leur état (allaitement) verront leur sort réglé par les dispositions de la loi sur le contrat de travail.

Pauses d'allaitement

Article 126.- L'agent qui preste 4 heures ou plus par journée de travail a droit à une dispense de service afin de, en dehors de son lieu de travail, nourrir son ou ses enfants au lait maternel ou de tirer son lait.

La pause d'allaitement peut durer une demi-heure maximum.

L'agent qui preste une journée de travail à temps plein a droit à prendre deux pauses d'une demi-heure durant le même jour. Ces deux pauses peuvent être cumulées en une seule pause d'une heure.

Le moment de la pause est à convenir entre l'agent et son supérieur hiérarchique immédiat.

Le droit à des pauses d'allaitement s'exerce jusqu'à sept mois après la naissance. Cette période peut être prolongée de deux mois maximum lorsque des circonstances médicales le justifient (ex : naissance prématurée).

L'agent avertit l'autorité communale deux mois avant de faire usage de ce droit. L'autorité peut accepter de réduire ce délai.

L'agent doit fournir la preuve de l'allaitement par une attestation d'un centre de consultation pour nourrissons ou par un certificat médical. Cette preuve doit être fournie chaque mois.

Section 6.- Congé de paternité

Article 127.- L'agent peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à l'article 121, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

Pour les agents nommés à titre définitif et à l'essai, le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service. Il est rémunéré et entre en considération pour la détermination des anciennetés pécuniaires de l'agent.

Pour les membres du personnel contractuel, il y a lieu de se baser sur l'Arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité ou congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère.

Article 128.- En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est égale au maximum de la partie restante du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

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

Article 129.- En cas d'hospitalisation de la mère, l'agent pourra bénéficier du congé de paternité pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

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

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

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le Directeur général par écrit avant le début du congé de paternité. Cet écrit mentionnera la date de début du congé ainsi que la durée probable de l'absence. Une attestation médicale certifiant l'hospitalisation de la mère pendant une durée de plus de sept jours doit également parvenir à l'administration dans les plus brefs délais.

Section 7.- Congé parental

Article 130.- L'agent en activité de service obtient, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un congé parental tel que prévu par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental et ses modifications ultérieures dans le cadre de l'interruption de carrière professionnelle et de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Section 8.- Des congés d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officielle

Article 131.- Un congé d'adoption est accordé à l'agent qui adopte un enfant de moins de dix ans.

Le congé est de 6 semaines au plus.

Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille de l'agent. A la demande de l'agent, 3 semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

La durée maximum du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

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

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

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Conditions et modalités d'octroi

L'agent qui désire bénéficier du congé d'adoption communique au Collège communal la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée.

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

L'agent doit présenter les documents suivants :

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

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

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

Section 9 : Congé pour soin d'accueil

Article 132.- Un congé pour soin d'accueil est accordé au personnel communal, statutaire et contractuel, suivant les dispositions prévues par la loi du 3 juillet 1978 et les arrêtés d'exécution. Pour le personnel nommé à titre définitif, ce congé est entièrement rémunéré et assimilé à de l'activité de service.

Section 10.- Congé pour accompagnement et assistance de personnes en situation de handicap

Article 133.- Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il peut être accordé aux agents visés à l'article 104 un congé pour accompagner et assister des personnes en situation de handicap 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 des handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

La durée de ces congés ne peut excéder 5 jours ouvrables par an.

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

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.

Section 11.- Congés pour maladie ou infirmité

Article 134.- Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent statutaire qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés pour cause de

maladie ou d'infirmité à concurrence de trente jours par douze mois d'ancienneté de service comptabilisés à la date d'entrée en service.

Toutefois, s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service, l'agent peut obtenir nonante jours de congé.

Pour l'agent invalide de guerre, ces nombres de jours sont portés respectivement à quarante-cinq et cent trente-cinq jours.

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

Il y a lieu d'entendre par ancienneté de service, les services effectifs que l'agent a accomplis en faisant partie, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, de l'Etat, des Régions, des Communautés, d'une province, d'une commune, d'une personne publique subordonnée aux communes, d'une agglomération de communes, 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 ou organisme d'intérêt public repris en annexe de l'arrêté royal du 1er juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat, comme titulaires d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes.

L'agent est réputé prêter des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut de par son statut, son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement.

L'interruption est volontaire lorsqu'elle est due au fait ou à la faute de l'agent.

Dans l'hypothèse où l'agent demande la valorisation des services effectifs antérieurs en application de l'alinéa 5 du présent article, elle ne sera accordée que pour les périodes couvertes par une attestation délivrée par la ou les administrations à laquelle ou auxquelles il a appartenu et qui spécifie(nt) 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.

Les agents définitifs qui bénéficient dans le cadre du statut pécuniaire et dans les conditions qu'il détermine d'une bonification d'ancienneté de service en tant qu'invalides de guerre, prisonniers de guerre, prisonniers politiques, mobilisés dans les forces belges de Grande-Bretagne ou dans les corps expéditionnaires de la force publique, nommés agents de renseignements et d'action, membres de la résistance armée ou civile ou de la résistance par la presse clandestine, réfractaires au sens de l'arrêté-loi du 24 décembre 1946 ou déportés pour le travail obligatoire, obtiennent la même bonification d'ancienneté pour le calcul des jours de congés auxquels ils peuvent prétendre en vertu du présent article, à condition toutefois que la période considérée n'intervienne pas déjà dans la fixation de leur ancienneté de service.

Lorsque l'agent effectue, conformément aux sections 13 et 14 du présent chapitre, des prestations réduites:

- le nombre de jours de congé pour maladie ou infirmité que peut obtenir l'agent est réduit au prorata des prestations non effectuées;
- les jours d'absence pour cause de maladie ou d'infirmité de l'agent sont comptabilisés au prorata des prestations qu'il aurait dû fournir pendant cette période. Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'activité de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

Article 135.- Sous réserve de l'article 139 et par dérogation à l'article 134, le congé de maladie ou d'infirmité est accordé sans limite de temps lorsqu'il est provoqué par :

- 1.- un accident de travail;
- 2.- un accident survenu sur le chemin du travail;
- 3.- une maladie professionnelle.

En outre, et sauf pour l'application de l'article 139, les jours de congé accordés dans ces cas ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent définitif peut encore obtenir en vertu de l'article 134.

Article 136.- Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou survenu sur le chemin du travail, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 134, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la commune.

Disposition transitoire : les agents contractuels faisant l'objet d'une nomination à titre définitif ou à l'essai après la date d'entrée en vigueur du § 1 du présent article (c'est à dire le 1^{er} janvier 2002) bénéficient des avantages de celui-ci pour les accidents dont ils ont été victimes durant leur occupation à titre contractuel avant le 1^{er} janvier 2002.

Article 137.- Pour l'application de l'article 135 on entend par accident de travail l'accident survenu à l'agent définitif dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions qui lui sont confiées. L'accident survenu dans le cours de l'exercice des fonctions est présumé jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de l'exercice des fonctions.

Pour l'application de l'article 135 on entend par accident survenu sur le chemin du travail, l'accident qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents survenus sur le chemin du travail.

Le Collège communal peut mandater l'organisme qui assure la commune contre le risque d'accidents du travail en vue de procéder en son nom et pour son compte aux contrôles médicaux et, le cas échéant, à la notification de reprise du travail.

Pour l'application de l'article 135, sont de plein droit reconnues comme maladies professionnelles les maladies qui sont ou seront reconnues comme telles à l'égard des agents de l'Etat, en ce compris les maladies reprises à la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles.

Article 138.- En cas d'accident survenu par la faute de tierces personnes à un agent nommé à titre définitif, les rémunérations et indemnités payées par la commune à la victime ou à ses ayants-droit ne sont allouées qu'à titre d'avance, donc à titre provisoire, la commune se réservant expressément d'en réclamer le remboursement aux tiers responsables de l'accident.

Il en est de même des frais de toute nature que la commune pourrait être appelée à payer du chef de l'accident.

En conséquence, le bénéficiaire est tenu de subroger la commune dans tous ses droits, actions et moyens généralement quelconques contre tous tiers responsables à quelque titre que ce soit.

La commune pourra exiger que la subrogation soit rappelée dans les quittances et reproduites soit par acte sous seing privé, soit par acte authentique, autant de fois qu'elle le jugera utile et dans la forme qu'elle indiquera.

Article 139.- L'agent nommé à titre définitif, atteint d'une invalidité prématurée dûment constatée et le mettant hors d'état de remplir ses fonctions de manière complète, régulière et continue, ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés à laquelle lui donne droit l'article 134 du présent règlement.

Article 140.- Les agents visés à l'article 104, absents pour maladie ou infirmité, doivent informer leur chef immédiat dans les plus brefs délais.

Le certificat médical qui couvre les congés dès le début de la maladie doit parvenir au plus tard dans les deux jours ouvrables au service compétent et au bureau du personnel. Il sera obligatoirement établi sur la formule délivrée par la Ville. Les chefs de service doivent signaler sans retard au bureau du personnel toute rentrée en service d'un agent, survenant avant l'expiration du congé.

Article 141- Le Directeur général peut, en vertu de son droit de surveillance, désigner les agents visés à l'article 104 qui doivent être soumis à un examen médical de contrôle.

En cas de contestation, si aucun accord n'intervient entre le médecin traitant et le médecin contrôleur, il sera fait appel, à la demande d'une des parties, à l'arbitrage d'un troisième médecin désigné de commun accord par les deux médecins en cause.

Article 142.-

§ 1er.- La réaffectation d'un agent définitif jugé par le conseiller en prévention - médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions du Règlement général pour la Protection du Travail.

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

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

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

La réaffectation ne peut avoir pour effet une réduction du traitement antérieur. L'agent réaffecté conserve le traitement attaché à son grade.

Article 143.- Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 5 août 1978, l'agent définitif ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés auxquels il a droit en vertu de l'article 134 du présent statut.

Section 12.- Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité

Article 144.- Sont considérés comme congé les absences d'un agent nommé à titre définitif pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 146 à 149 du présent règlement.
Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Article 145.- En vue de se réadapter au rythme normal de travail, un agent peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour maladie. Ces prestations doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.

Cette période de prestations réduites est assimilée à une période d'activité de service, sans réduction du traitement et sans décompte du capital « congé de maladie ».

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

L'agent en prestations réduites pour maladie ne peut exercer pour la commune d'autres tâches que celles qu'il effectue en prestations réduites.

Article 146.- Au cas où les instances médicales commises par la Ville estiment qu'un agent définitif, absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 pour-cent, de 60 pour-cent ou de 80 pour-cent des prestations normales, elles en informent l'Administration communale. Le Collège communal rappelle l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites.

Article 147.- Lorsqu'un agent définitif absent pour cause de maladie ou d'infirmité demande à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 pour-cent, de 60 pour-cent ou de 80 pour-cent il doit produire, à l'appui de cette demande, un certificat médical et un plan de réintégration établi par son médecin traitant. Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

Le conseiller en prévention - médecin du travail 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.

Il remet aussi rapidement que possible ses constatations écrites à l'agent.

Si l'agent ne peut, à ce moment, marquer son accord avec les constatations du conseiller en prévention - médecin du travail, ce dernier l'acte sur ses constatations écrites.

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

Le 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.

Le médecin arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du conseiller en prévention - médecin du travail.

Article 148.- Les décisions du Collège communal portant qu'un agent définitif reprendra l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50 pour-cent, de 60 pour-cent ou de 80 pour-cent ne peuvent être prises pour une période de plus de trente jours du calendrier.

Toutefois, des prorogations peuvent être accordées pour une période ayant au maximum cette durée, si le conseiller en prévention - médecin du travail estime, lors d'un nouvel examen, que l'état physique de l'agent le justifie.

Sur l'ensemble de la carrière, le total des périodes de travail à temps réduit pour raison médicale sont limitées comme suit :

En fonction de l'ancienneté de service, l'agent a droit à un certain nombre de points de réduction médicale calculé de la manière suivante :

Ancienneté de service	points
< 10 ans	45
>10 ans et < 20 ans	90
> 20 ans	135

Le nombre de points est obtenu en multipliant le nombre de jours calendrier par la part de réduction de travail

Article 149.- A chaque examen, le conseiller en prévention – médecin du travail décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

Disposition transitoire

Pour l'application de l'article 148, chaque agent se verra attribuer au 1/1/2011 le nombre de points correspondant à son ancienneté de service sans qu'il soit tenu compte des prestations réduites pour raison médicale effectuées avant le 1/1/2011.

Section 13.- Congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales

Article 150.- La présente section est applicable aux agents définitifs ou à l'essai.

Article 151.-

§ 1er. - Le Collège communal 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 appuyée par toute preuve utile. Elle ne peut être satisfaite que si elle tend à remédier à une situation résultant de difficultés graves survenues soit :

- à l'agent lui-même;
- à son conjoint;
- à ses enfants ou à ceux de son conjoint;
- à l'enfant qui a été adopté par l'agent lui-même ou son conjoint;
- à l'enfant dont il est ou dont son conjoint est tuteur officieux;
- 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 sœurs de l'agent;
- à l'enfant accueilli dans un foyer en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse;
- 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.

Il est à noter que l'on entend par conjoint, l'époux(se) de l'agent ou la personne qui vit maritalement avec l'agent.

§ 2. - Le Collège communal 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.

La décision est notifiée à l'agent sans délai; 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 § 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 le mois. Elles sont compatibles avec la bonne marche du service et les heures d'ouverture au public.

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

§ 5. Le Directeur général, le Directeur financier sont exclus du bénéfice de cette mesure.

Article 152.- 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 et demi avant l'expiration du congé en cours et à l'application de la procédure d'autorisation prévue à l'article 151 § 2.

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

Article 153.- Sont considérées comme congé les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations en application de la présente section.

Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service. L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison de ses prestations réduites.

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité ne mettent pas fin au régime de prestations réduites. Pour le calcul du nombre de jours de congés de maladie ou d'infirmité, il y a lieu de se référer au contenu de l'article 134 du présent chapitre.

Article 154.- Pour l'application du chapitre XVI : du régime de disponibilité, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin au régime de prestations réduites.

Article 155.- L'autorisation de s'absenter pour des raisons sociales et familiales est suspendue dès que l'agent obtient :

- 1.- un congé visé par les articles 114, 115, 116, 121 , 130, 131 du présent chapitre;
- 2.- un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que des services dans la protection civile ou de tâches d'utilité publique en application de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience;
- 3.- un des congés visés à l'article 173 ou un congé pour mission syndicale.

Dans les cas visés au 3, la suspension de l'autorisation de s'absenter pour raisons sociales et familiales n'intervient qu'à la demande de l'agent.

Article 156.- A l'initiative soit du Collège communal soit de l'agent intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une autorisation en cours.

Article 157.-

§ 1er. - Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles 151 à 156, l'agent définitif ou à l'essai qui a atteint l'âge de cinquante ans peut exercer ses fonctions, sous le régime des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées par le présent article.

§ 2. - L'agent visé au § 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.

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 l'autorité ne décide d'accorder le congé dans un délai abrégé.

Sur l'initiative de l'agent et moyennant 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. - L'agent visé au § 1er peut exercer ses 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 et demi avant l'expiration du congé en cours.

§ 4. - Seuls les articles 151, § 1er, alinéa 1er, et § 4, 152 alinéa 4, 153 et 154 sont applicables à l'agent visé au § 1er.

§ 5. Le Directeur général et le Directeur financier sont exclus du bénéfice de cette mesure.

Section 14.- Des prestations réduites pour convenance personnelle

Article 158.-

§ 1er.- Le Collège communal peut autoriser l'agent définitif ou à l'essai qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle. L'octroi de cette autorisation est subordonnée aux exigences du bon fonctionnement du service.

L'autorité notifie sa décision à l'agent dans le délai d'un mois et demi de la réception de la demande; lorsque celle-ci n'est pas agréée, la décision est motivée.

§ 2. - Le Collège communal détermine les fonctions pour lesquelles l'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle ne peut être accordée en aucun cas.

Article 159.- L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée à l'article 158 § 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 sur la semaine ou sur le mois. Elles sont compatibles avec la bonne marche du service et les heures d'ouverture au public.

Article 160.- 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 161.- L'autorisation visée à l'article 158 § 1er 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 l'autorisation initiale.

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

Article 162.- A l'initiative soit de l'autorité compétente, soit de l'agent intéressé, et moyennant un 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 163.- L'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle est suspendue dès que l'agent obtient :

- 1.- un congé visé par les articles 114, 116, 121, 130, 131 et 151 du présent règlement;
- 2.- un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que des services dans la protection civile ou de tâches d'utilité publique en application de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience;
- 3.- un des congés visés à l'article 173 ou un congé pour mission syndicale.

Dans les cas visés au 3, la suspension de l'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle n'intervient qu'à la demande de l'agent.

Article 164.- Prestations réduites à raison de 36/38ème d'heures semaine en vertu des dispositions prises dans le cadre du rattrapage salarial imposé par le plan d'assainissement de 1984.

Le Collège communal autorise l'agent définitif, à l'essai ou contractuel, qui le souhaite, à exercer ses fonctions par prestations réduites à raison de :

- 36/36,5ème d'heures semaine à partir du 01.07.96.
 - 36/37ème d'heures semaine à partir du 01.01.98.
 - 36/37,5ème d'heures semaine à partir du 01.01.99.
 - 36/38ème d'heures semaine à partir du 01.01.2000.
- avec réduction proportionnelle du traitement de l'agent concerné.

Sont exclus de cette possibilité de prestations réduites tous les agents de niveau A ainsi que les agents faisant partie des corps de sécurité.

Section 15.- Congé de prophylaxie

Article 165.- Lorsqu'un membre de la famille d'un agent définitif habitant sous le même toit que celui-ci, est atteint d'une maladie que le médecin estime contagieuse au point d'empêcher

l'agent d'accomplir son service par crainte de transmission de germes, le congé de prophylaxie doit être couvert par un certificat médical dûment motivé.

Article 166.- Les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie et la durée de ce congé sont les suivantes :

- | | |
|-------------------------------------|--|
| - Diphtérie : | 7 jours en l'absence de germes chez l'agent; |
| - Encéphalite épidémique : | 17 jours; |
| - Fièvre typhoïde et paratyphoïde : | 12 jours; |
| - Méningite cérébrospinale : | 9 jours; |
| - Morve : | 12 jours; |
| - Poliomyélite : | 17 jours; |
| - Scarlatine : | 10 jours; |
| - Variole : | 18 jours. |

Article 167.- Dès qu'il a connaissance du diagnostic, l'agent a le devoir de cesser immédiatement tout contact avec le malade. Les périodes de congé de prophylaxie sont valables à partir du moment où la personne malade a présenté les premiers symptômes nets et non à partir du jour de l'établissement du certificat.

Article 168.- Le régime des congés de prophylaxie ne peut être accordé :

- 1.- aux agents qui habitent une partie de l'immeuble lorsque la maladie contagieuse se déclare chez les personnes occupant une autre partie de l'immeuble;
- 2.- aux agents atteints eux-mêmes d'une maladie contagieuse; à partir du moment où l'agent présente des symptômes de la maladie, le congé de prophylaxie se convertit en congé de maladie ordinaire;
- 3.- aux agents qui travaillent en plein air ou isolément.

Article 169.- Le congé de prophylaxie est assimilé à une période d'activité de service.

Article 170.- Le personnel contractuel a droit à un congé prophylactique en vertu de l'article 239 § 1^{er} de l'Arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnité, coordonné le 14 juillet 1994.

Section 16.- Absences de longue durée justifiées par des raisons familiales

Article 171.- Le Collège communal peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent nommé à titre définitif à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants ou à un enfant accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officielle.

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 5 ans.

La durée maximum de l'absence est portée à 6 ans, et prend fin au plus tard lorsque l'enfant atteint 8 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 26 de l'Arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité; il n'a pas droit au traitement et ne peut faire valoir ses droits à la promotion et à l'avancement de traitement. Il ne peut exercer aucune activité lucrative.

Article 172.- 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 17.- Congés pour l'exercice d'une fonction de cabinet ou d'une activité auprès d'un groupe reconnu de l'une des assemblées législatives ou auprès de son président.

Article 173.-

§ 1^{er}. - L'agent définitif désigné comme membre du Cabinet d'un Ministre ou d'un Secrétaire d'Etat obtient un congé spécial pour toute la durée de sa mission.

§ 2. - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, un congé peut être accordé par le Collège communal aux agents définitifs pour accomplir certaines prestations au bénéfice de groupes politiques reconnus de la Chambre des Représentants, du Sénat, du Parlement wallon ou du Conseil de la Communauté française.

Ce congé est accordé pour une durée de deux ans au maximum. Il est renouvelable par période de deux ans au maximum.

§ 3. - Les congés prévus aux § 1^{er} et 2 sont rémunérés et assimilés à une période d'activité de service. Le Cabinet et/ou les groupes politiques reconnus remboursent trimestriellement à la Ville le montant global des traitements, indemnités, allocations, payés aux agents qui sont en congé ainsi que les charges de pension (taux publié au Moniteur belge), et toutes autres charges patronales. Lorsqu'à l'expiration d'un trimestre, un groupe politique n'a pas effectué lesdits versements, il est mis fin au congé des agents dont il dispose.

Section 18.- Congés compensatoires

Article 174.-

Les agents visés à l'art. 104 qui sont tenus de fournir des prestations en dehors de leurs heures habituelles de travail bénéficient d'un congé compensatoire, sauf s'ils perçoivent pour les mêmes heures une allocation spéciale. La durée du congé compensatoire est égale au nombre d'heures supplémentaire prestées.

Toutefois, cette durée est doublée, s'il s'agit de prestations un samedi, un dimanche ou un jour visés à l'art. 110 du présent statut, cette durée est augmentée d'un quart s'il s'agit de prestations nocturnes. On entend par prestation nocturne, la prestation effectuée entre 20 h et 8 h ; le régime le plus favorable est accordé à l'agent.

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

Le congé compensatoire est le principe. Le paiement des prestations visées est subordonné à une autorisation spéciale du Collège communal.

Le cumul des congés compensatoires ne peut donner lieu à une absence dont la durée est contraire au bon fonctionnement du service.

Les agents de niveau A peuvent récupérer. Cette récupération sera toujours simple et ne sera jamais rémunérée. Les Sections du Conseil communal ne sont pas visées puisqu'elles sont rémunérées.

Section 19.- Formation du personnel

A) Formation permettant l'évolution de carrière ou la promotion

1. Dispense de service

Article 175.- Une dispense de service peut être accordée à l'agent qui souhaite participer à une formation agréée par le Gouvernement Wallon, sur avis du Conseil Régional de la Formation du personnel des pouvoirs locaux.

L'agent transmet sa demande avec le visa du Chef de service à Monsieur le Directeur général. Toute dispense est accordée par le Collège communal.

L'autorité compétente accorde ou refuse la dispense sur base des critères objectifs suivants qui doivent être examinés suivant cet ordre :

1. formation reprise dans le plan pluriannuel de la formation ;
2. évaluation ;
3. priorité sera accordée à celui qui souhaite suivre pour la première fois la formation ;
4. sur avis motivé du chef de service en ce qui concerne le bon fonctionnement de son service, le Comité de Direction fera rapport à ce sujet à l'Autorité compétente.

Un refus motivé par l'intérêt du service ne peut pas être opposé à l'agent 2 années consécutives.

L'autorité compétente suspend le droit à la dispense de service pour la durée de la formation en cours si, sans motif légitime, l'agent est absent de la formation ou s'il abandonne la formation. L'inscription et l'assiduité avec laquelle l'agent a suivi la formation devront être attestées.

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

Pour l'enseignement à distance, la dispense de service est égale au nombre d'heures de cours qui seraient nécessaire pour voir la même matière dans un enseignement avec présence au cours. Ce nombre figure sur le bulletin d'inscription.

Les frais de déplacement seront pris en charge par la Ville, dans les limites fixées par le Conseil communal (moyen le moins onéreux) ainsi que la moitié du minerval.

2. Congé de formation

Article 176.- Un congé de formation peut être accordé aux agents qui désirent suivre une formation en dehors des heures normales de service.

L'agent introduit sa demande munie du visa du Chef de service auprès de Monsieur le Directeur général. Tout congé de formation est accordé par le Collège communal.

La durée du congé de formation ne peut dépasser le nombre d'heures de présence effective de l'agent à la formation. Celle-ci doit être agréée par le Gouvernement Wallon sur avis du Conseil Régional de la Formation et viser à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion.

Le nombre d'heures de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent et limité au 2/3 du total des heures prévues pour la formation. Suivant l'intérêt du service, une répartition planifiée du congé peut être imposée par l'autorité compétente.

Néanmoins, cette répartition ne peut porter atteinte aux droits de l'agent d'utiliser en totalité le congé de formation qui lui a été accordé, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens. Pour l'enseignement à distance, la dispense de service est égale au nombre d'heures de cours qui seraient nécessaires pour voir la même matière dans un enseignement avec présence au cours. Le nombre figure sur le bulletin d'inscription.

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

Le droit à un congé de formation peut être suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité que l'agent n'a pas assisté à deux tiers des cours ou s'il ne répond pas aux conditions de contrôle de l'acquis. La suspension est prononcée par l'autorité compétente. Sauf circonstances exceptionnelles, le congé de formation ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

Les frais de déplacement seront pris en charge par la Ville, dans les limites fixées par le Conseil communal (moyen le moins onéreux) ainsi que la moitié du minerval.

B) Autres formations

Article 177.- Outre le congé visé sub.A et le congé de promotion sociale visé à la section 20, les agents peuvent obtenir une dispense de service ou un congé de formation pour suivre une formation professionnelle qui a un rapport avec la fonction actuelle ou avec la fonction que l'agent pourrait exercer à l'avenir.

Sont agréées les formations suivantes :

- 1) les formations de l'Institut de formation des agents des services publics.
- 2) Les cours de l'enseignement à distance du Ministère de l'éducation, de la recherche et de la formation de la communauté française.
- 3) les cours dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale, organisé, subventionné ou reconnu à la communauté française.
- 4) les formations suivantes de l'enseignement supérieur non universitaire, des hautes écoles et des universités pour lesquelles un diplôme, un certificat ou tout autre titre peut être obtenu :
 - les formations de type court et de type long et les formations universitaires des 1^{er} et 2^{ème} cycles, les formations de tout cycle d'études complémentaires et les formations de 3^{ème} cycle organisées le soir ou le week-end ;
 - toute autre formation, quel que soit le moment où elle se donne ;
 - les cours qui font partie des formations citées en 2) et en 3) et qui peuvent être suivis comme élève libre, quel que soit le moment où ils se donnent.

L'agent transmet sa demande avec le visa du chef de service à Monsieur le Directeur général. Tout congé de formation ou dispense de service est accordé par le collège communal.

Le congé de formation peut être refusé totalement ou partiellement s'il est incompatible avec l'intérêt du service. Cependant un refus motivé par l'intérêt du service ne peut être opposé au membre du personnel 2 années consécutives.

L'autorité compétente suspend le droit à la dispense de service pour la durée de la formation en cours si, sans motif légitime, l'agent est absent de la formation ou s'il abandonne la formation. L'inscription et l'assiduité avec laquelle l'agent a suivi la formation devront être attestées.

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

La durée du congé de formation ne peut dépasser le nombre d'heures de présence effective de l'agent à la formation. Celle-ci doit être agréée par le Gouvernement Wallon sur avis du Conseil régional de la formation et viser à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion.

Le nombre d'heure de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent et limité au 2/3 du total des heures prévues pour la formation. Suivant l'intérêt du service, une répartition planifiée du congé peut être imposée par l'autorité compétente.

Néanmoins, cette répartition ne peut porter atteinte aux droits de l'agent d'utiliser en totalité le congé de formation qui lui est accordé, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

Pour l'enseignement à distance, la dispense de service est égale au nombre d'heures de cours qui seraient nécessaires pour voir la même matière dans un enseignement avec présence au cours. Le nombre figure sur le bulletin d'inscription.

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

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

La suspension est prononcée par l'autorité compétente. Sauf circonstances exceptionnelles, le congé de formation ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

Section 20.- Congés de promotion sociale

Article 178.- Les dispositions de la présente section sont applicables aux agents communaux à l'exception :

- 1.- des membres du personnel enseignant;
- 2.- des agents engagés dans les liens d'un contrat de louage de travail, ces derniers tombant sous l'application de la loi du 1er juillet 1963 portant instauration d'une indemnité de promotion sociale et des arrêtés d'exécution de cette loi, qui a été modifiée par celle du 10 avril 1973.

Article 179.- Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, un congé de promotion sociale de dix jours ouvrables au maximum par an peut être accordé aux agents qui ont suivi des cours en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale.

Les cours, dont il est question au paragraphe précédent, doivent être organisés dans les conditions énoncées à l'article 4 de l'arrêté du 28 décembre 1973, tel qu'il a été modifié le 21 avril 1975, accordant une indemnité de promotion sociale aux travailleurs qui suivent des cours en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale.

Article 180.- Le congé de promotion sociale est assimilé à une période d'activité de service.

Section 21.- Congés dus à l'accomplissement d'obligations militaires

Article 181.- Les agents visés à l'article 1er sont d'office en congé pendant les fractions de mois de calendrier au cours desquelles ils accomplissent, en temps de paix, soit des prestations militaires quelles qu'elles soient, soit des services à la protection civile en application de l'article 18 de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience.

Article 182.- Les agents visés à l'article 1er sont d'office en congé pendant la période au cours de laquelle ils accomplissent dans les forces armées ou à la protection civile, des rappels ordinaires ou des rappels d'urgence.

Article 183.- Sont, pour les agents définitifs, considérés comme périodes de non-activité sans traitement :

- 1.- les mois entiers de calendrier durant lesquels l'agent définitif effectue son terme de service actif éventuellement prolongé par application des lois sur la milice, ainsi que les rappels disciplinaires;
- 2.- les mois entiers de calendrier durant lesquels l'agent définitif accomplit, à un titre quelconque, des prestations volontaires dans les forces armées;
- 3.- les mois entiers de calendrier durant lesquels l'agent définitif, officier de réserve, a été autorisé à servir dans une formation des forces armées, en application de l'article 63 § 1er, de la loi du 1er mars 1958;
- 4.- les mois entiers durant lesquels l'agent définitif, objecteur de conscience, effectue son terme de service à la protection civile, ainsi que des rappels disciplinaires.

Article 184.- Pendant les périodes de non-activité dont il est question à l'article qui précède, l'agent définitif, conserve ses titres à la promotion, à l'évolution de carrière et ses droits à l'avancement de traitement.

Article 185.- Sont, pour les agents à l'essai, temporaires, contractuels ou contractuels subventionnés, considérés comme suspension de service sans traitement :

- 1.- les périodes visées à l'article 183, 1°, 3° et 4°;
- 2.- les mois entiers de calendrier durant lesquels l'agent accomplit dans les forces armées, des prestations volontaires en application de l'article 4, 1° de l'arrêté ministériel du 13 juillet 1964 fixant la durée des engagements et rengagements volontaires en temps de paix.

Article 186.- Les périodes de suspension de service ne sont pas rémunérées. Pendant ces périodes, l'agent visé à l'article 1er conserve néanmoins ses droits à l'avancement de traitement et à l'évolution de carrière.

Article 187.- L'agent à l'essai, temporaire, contractuel ou contractuel subventionné, est réputé démissionnaire le premier jour où, à un titre quelconque, il accomplit, dans les forces armées, des prestations volontaires autres que celles qui sont prévues à l'article 163 2°.

Section 22.- Interruption et réduction de carrière

Article 188.- Les agents ont droit à l'interruption de carrière ou à la réduction des prestations, selon les règles prévues par l'Arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocation d'interruption.

Ces dispositions font l'objet d'un règlement distinct adopté par le Conseil communal.

Section 23.- Travail à mi-temps à partir de 55 ans

Article 189.- Les membres du personnel nommés à titre définitif ont le droit, à partir de cinquante cinq ans, de travailler à mi-temps jusqu'à la date de leur mise à la retraite anticipée ou non et sous réserve de ce qui est stipulé aux articles suivants

Article 190.- Sont exclus du bénéfice de la mesure le Directeur général, le Directeur financier et les agents de niveau A.

Article 191.- Le traitement de l'agent sera égal au traitement dû pour des prestations à mi-temps. Le montant de la prime mensuelle est fixé à 295,99 € (indice 138,01). Lorsque la moitié du traitement n'est pas entièrement payée, la prime visée à l'alinéa précédent est réduite de façon proportionnelle. Le membre du personnel peut renoncer à la prime mensuelle si la perception exclut le paiement d'une pension. Il adresse, à cet effet, une lettre au Collège Communal.

Article 192.- Les agents qui optent pour la mesure prêteront un horaire à mi-temps; lequel s'effectuera, selon les nécessités du service. Le Collège tranchera les litiges éventuels.

Article 193.- Le membre du personnel introduit sa demande un mois au moins avant le premier jour de la prise de cours du travail à mi-temps, auprès du Collège. Le membre du personnel nommé à titre définitif peut mettre fin au régime de travail à mi-temps moyennant un préavis de trois mois, à moins que le Collège communal n'accepte, à la demande de celui-ci, un délai plus court. En ce cas, l'intéressé ne peut plus introduire une nouvelle demande de régime de travail à mi-temps à partir de 55 ans.

Article 194.- La présente mesure ne peut être cumulée avec aucune autre mesure de réduction du temps de travail préalable à la pension. L'agent concerné ne peut effectuer aucune activité lucrative pendant les jours entiers ou les demi-jours pendant lesquels il n'accomplit pas de prestation.

Article 195.- La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

Article 196.- Le nombre de jours de congé annuel de vacances, le congé de maladie, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année sont réduits de moitié proportionnellement au temps de travail presté. Les possibilités de cumul avec d'autres absences sont réglées conformément au point 8.8 de la circulaire n° 414 du 12 mai 1995.

Article 197.- Lorsque deux membres du personnel font usage de cette mesure, ils peuvent être remplacés par un agent contractuel.

Article 198.- Toutes les questions non résolues par le contenu des articles de la présente section seront réglées par le Collège communal conformément à la Loi du 19.07.2012 relative à la semaine de 4 jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ans ou 55 ans dans le secteur public et ses arrêtés d'exécution.

Article 199.- Les départs anticipés à mi-temps en cours au 31/12/2011 continuent à être régis par la Loi du 10 avril 1995. Les départs anticipés à mi-temps en cours à la date d'entrée en vigueur de la loi du 04/06/2007 modifiant la Loi du 10/04/1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public continuent d'être régis par les dispositions de la Loi du 10/04/1995 telles qu'elles ont été modifiées par la Loi du 04/06/2007.

Section 24.- Semaine de quatre jours

Article 200.- Les membres du personnel nommés à titre définitif et occupés à temps plein ainsi que les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et occupés à temps plein ont le droit d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées et ce, conformément à la Loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de 4 jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Article 201.- Sont exclus du bénéfice de la mesure le Directeur général, le Directeur financier, les agents de niveau A qui n'ont pas atteint l'âge de 60 ans

Article 202.-Les membres du personnel qui font usage du droit repris à l'article 201 reçoivent quatre-vingt pour cent du traitement, augmenté d'une prime de 70,14 € par mois et reliée à l'indice-pivot 138,01. Lorsque les quatre-vingt pour cent du traitement ne sont pas entièrement payés, la prime est également réduite de façon proportionnelle.

Article 203.- Les agents qui optent pour la mesure prêteront un horaire réduit aux quatre cinquièmes; lequel se traduira, selon les nécessités du service, par une journée non prestée par semaine. Le Collège communal tranchera les litiges éventuels. L'agent concerné ne peut effectuer aucune activité lucrative pendant le jour de la semaine où il n'accomplit pas de prestation.

Article 204.- Le membre du personnel introduit sa demande un mois au moins avant le premier jour d'application de la mesure, auprès du Collège communal. L'agent y fixe la date à laquelle il commencera le régime des quatre jours. Il s'agira toujours d'un premier du mois. Le régime de la semaine de quatre jours peut être demandé pour une période de minimum trois mois et maximum 24 mois. Il peut être prolongé à condition de respecter la même période minimale et maximale.

Article 205.- Pour les membres du personnel nommé à titre définitif, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service ; Pour les membres du personnel contractuels, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'absence. Ils conservent toutefois leurs titres à l'avancement de traitement.

Article 206.- Le nombre de jours de congé annuel de vacances, le congé de maladie, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année sont réduits d'un cinquième proportionnellement au temps de travail presté. Les possibilités de cumul avec d'autres absences sont réglées conformément au point 8.8 de la circulaire n° 414 du 12 mai 1995.

Article 207.- Le temps de travail libéré lorsque deux membres du personnel au moins font usage de la mesure peut être attribué à l'engagement d'agents contractuels.

Article 208 : Le membre du personnel peut mettre fin au régime de travail visé à l'article 200 moyennant un préavis de trois mois, à moins qu'à la demande de l'intéressé, le Collège Communal n'accepte un délai plus court.

Article 209.- Avant l'âge de 55 ans, le membre du personnel nommé à titre définitif ainsi que le membre du personnel contractuel peut faire usage de la semaine de 4 jours pendant une période de maximum 60 mois.

Cette durée maximale de 60 mois est – le cas échéant – diminuée des périodes déjà prises de la semaine volontaire de quatre jours en vertu de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public, à partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19/07/2012 précitée.

A partir de 50 ans, le membre du personnel nommé à titre définitif qui a une ancienneté de service d'au moins vingt-huit ans peut faire usage de la semaine de quatre jours jusqu'à la date de la retraite anticipée ou non

A partir de 55 ans, le membre du personnel nommé à titre définitif peut faire usage de la semaine de quatre jours jusqu'à la date de la retraite anticipée ou non

Nonobstant le droit à la semaine de quatre jours avec prime, un membre du personnel occupé à temps plein peut faire usage de la semaine de quatre jours sans prime.

Le membre du personnel effectue des prestations quatre jours par semaine et reçoit quatre-vingt pourcent du traitement.

L'article 202, relatif aux agents exclus de la mesure de la semaine de quatre jours, s'applique également à la semaine de quatre jours sans prime.

Article 210.- Les régimes de semaine volontaire de 4 jours en cours au 31/12/2011 demeurent régis par la Loi du 10 avril 1995.

A partir de la date d'entrée en vigueur de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public, la durée maximale de la semaine volontaire de quatre jours est fixée à 60 mois. Les périodes précédant cette date (01 octobre 2012) ne sont pas comptabilisées

Article 211.- Toutes les questions non résolues par les articles précédents seront réglés par le Collège communal conformément à la loi du 19.07.2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public et ses arrêtés d'exécution.

Section 25.- Congé pour mission d'intérêt général

Article 212.- Les agents nommés à titre définitif peuvent obtenir un congé pour mission.

Ce congé n'est pas rémunéré ; il est assimilé à une période d'activité de service. Il permet au membre du personnel qui en bénéficie d'exercer une mission rémunérée pour une autre instance publique.

Il faut entendre par mission :

1. l'exercice de fonctions en Belgique en exécution d'une mission confiée ou agréée par le Gouvernement belge ou une administration publique belge ;
2. l'exercice d'une mission internationale telle que définie à l'article 2, al.1 de l'AR n° 33 du 20 juillet 1967 fixant le statut de certains agents des services publics chargés d'une mission internationale ;
3. l'exercice au service de certains mouvements, services ou groupements de jeunesse ou au service de certains organismes culturels, de fonctions de direction, de recherche ou d'études à caractère administratif ou pédagogique, à l'exclusion des tâches d'exécution ou de secrétariat.

Pour que des agents puissent être mis à leur disposition, les mouvements, services ou groupements de jeunesse ou les organismes culturels doivent répondre aux conditions fixées à l'article 100 de l'Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

Pour les missions du dernier type, l'agent doit avoir atteint l'âge de 21 ans au moins. D'autre part, il est mis fin à la mission au plus tard le dernier jour du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge de 40 ans.

L'agent obtient le congé nécessaire pour l'exercice de sa mission pour une période de six mois maximum prorogeable.

L'autorité qui a accordé le congé peut à tout moment y mettre fin moyennant préavis de trois mois maximum. L'agent dont la mission vient à expiration ou est interrompue, par lui-même ou par décision extérieure, se remet à la disposition de l'autorité. Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

L'autorité décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'intéressé est titulaire doit être considéré comme vacant dès que l'agent intéressé est absent pendant un an. Si l'agent n'a pas été remplacé dans son emploi, il occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Section 26.- Dispositions particulières

Article 213.- L'inspecteur communal de l'enseignement bénéficie des mêmes congés que le personnel régi par le présent statut. Il doit cependant se tenir à la disposition de la Ville deux semaines avant et 1 mois après la rentrée des classes.

Article 214.- Pour le personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement, le congé annuel de vacances est pris obligatoirement pendant les vacances scolaires.

CHAPITRE XVIII.-

Mise en vigueur

Article 215- Le présent statut entre en vigueur à l'expiration du délai d'approbation par la tutelle.