

TABLE DES MATIERES

STATUT ADMINISTRATIF

Chapitre Ier – Champ d’application	3
Chapitre II. – Droits et devoirs	3
Chapitre III. – Notification, délais et recours.....	6
Chapitre IV. – Recrutement.....	6
Chapitre V. – Aptitudes physiques	9
Chapitre VI. – Commission d’évaluation	10
Chapitre VII. – Stage	11
Chapitre VIII. – Carrière.	12
Chapitre IX. – Régime disciplinaire	14
Chapitre X. – Positions administratives.....	14
<i>Section 1^{ère} – Activité de service</i>	<i>15</i>
<i>Section 2 – Non-activité</i>	<i>15</i>
<i>Section 3 – Disponibilité.....</i>	<i>15</i>
Chapitre XI. – Régime des congés	19
<i>Section 1^{er} – Vacances annuelles</i>	<i>19</i>
<i>Section 2 – Jours fériés</i>	<i>20</i>
<i>Section 3 – Congés de circonstance et de convenance personnelle</i>	<i>20</i>
<i>Section 4 – Congé pour accompagnement et assistance de handicapés</i>	<i>22</i>
<i>Section 5 – Congé pour don de moelle osseuse</i>	<i>22</i>
<i>Section 5bis – Congé prénatal.....</i>	<i>23</i>
<i>Section 6 – Congé de maternité</i>	<i>23</i>
<i>Section 7 – Congé de paternité.....</i>	<i>24</i>
<i>Section 8 – Congé parental</i>	<i>25</i>
<i>Section 9 – Congé d’accueil en vue de l’adoption ou de la tutelle officielle..</i>	<i>25</i>
<i>Section 10 – Congé pour maladie ou infirmité</i>	<i>26</i>
<i>Section 11 – Absences résultant d’un accident du travail, d’un accident sur le chemin du travail ou d’une maladie professionnelle.....</i>	<i>28</i>
<i>Section 12 – Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons sociales ou familiales.....</i>	<i>30</i>
<i>Section 13 – Absence pour convenance personnelle</i>	<i>32</i>
<i>Section 14 – Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales</i>	<i>34</i>
<i>Section 15 – Interruption de carrière</i>	<i>34</i>
<i>Section 16 – Autres congés</i>	<i>37</i>
<i>Section 17 – Dispense de service.....</i>	<i>37</i>
<i>Section 18 – Congés compensatoires</i>	<i>38</i>
Chapitre XII. – Evaluation.....	39
Chapitre XIII. – Formation.....	41
<i>Section 1^{ère} – Dispense de service</i>	<i>41</i>
<i>Section 2 – Congé de formation.....</i>	<i>41</i>
Chapitre XIV. – Statut syndical.....	44

Chapitre XV. – Cessation des fonctions	44
<i>Section 1^{ère} – Règles applicables aux agents définitifs</i>	<i>44</i>
<i>Section 2 – Règles applicables aux agents contractuels</i>	<i>47</i>
<i>Section 3 – Règles communes</i>	<i>47</i>
Chapitre XVI. – Dispositions transitoires	47

Statut administratif du personnel communal

Chapitre Ier – Champ d’application

Article 1er – Par. 1er – Le présent statut s’applique aux membres du personnel communal, à l’exception du personnel enseignant et des agents engagés sous le régime du contrat de travail.

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

Par. 2 – Par dérogation au paragraphe 1er ne s’appliquent pas aux agents stagiaires les dispositions de la section 3 du chapitre X, l’article 97 de la section 10 du chapitre XI ainsi que les dispositions de la section 12 à 14 du chapitre XI, et le chapitre XII.

Par. 3 – Par dérogation au paragraphe 1er, s’appliquent aux agents contractuels les chapitres II, III, V, les sections 1,2,3,4,5,11,15,16,17,18 du chapitre XI, ainsi que les chapitres XII et XIII.

Chapitre II. – Droits et devoirs

Article 2 – Les agents jouissent de la liberté d’expression à l’égard des faits dont ils ont connaissance dans l’exercice de leurs fonctions.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la sécurité nationale, à la protection de l’ordre public, aux intérêts financiers de l’autorité, à la prévention et à la répression des faits délictueux, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée ; le secret professionnel concerne également les faits qui ont trait à la préparation de toutes les décisions. Les agents sont tenus de dénoncer les faits délictueux dont ils auraient connaissance.

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

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

Article 3 – Les agents ont droit à l’information pour tous les aspects utiles à l’exercice de leurs tâches.

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

Article 4 – Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel.

Article 5 – Par. 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, y compris en matière de sécurité ;

2° formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude ;

3° exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle ;

4° se conformer aux normes de sécurité.

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

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

Article 7 – Les agents veillent à se tenir au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés. L'autorité veille à mettre la disposition des agents, les moyens que cela nécessite.

Article 8 – Par. 1er – Les membres du personnel définitif ne peuvent, directement ou par personne interposée, exercer un commerce ou remplir un autre emploi que moyennant l'accord préalable du conseil communal.

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

Par. 2 – Pour les membres de la police communale il est fait application de l'art 216 de la loi communale (voir annexes).

Article 9 – Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (loi du 11.06.2002 – AR du 11.07.2002)

1° Les dispositions du présent article s'appliquent :

- aux agents définitifs ;
- aux stagiaires ;
- aux contractuels

2° En aucune circonstance n'est admis ni toléré, au travail, aucun acte de violence ni de harcèlement moral ou sexuel.

3° Pour l'application du présent article, on entend par :

- **la violence au travail** : toute situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent article est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement

ou physiquement lors de l'exécution du travail (article 32ter, alinéa 1, 1° de la loi sur le bien-être).

- **le harcèlement moral au travail** : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'administration, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité physique ou psychique d'un travailleur (ou d'une autre personne à qui la loi s'applique) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article 32ter, alinéa 1, 2° de la loi sur le bien-être).
- **le harcèlement sexuel au travail** : toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes ou d'hommes sur les lieux du travail (article 32ter, alinéa 1, 3° de la loi sur le bien-être).

4° Tout agent qui estime être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, en dehors de toute autre procédure devant la juridiction compétente, s'adresser au conseiller en prévention qui assurera également la mission de personne de confiance, à savoir l'ASBL SEMISUD, Grand'Rue, 1 à 6800 Libramont.

5° La personne de confiance/le conseiller en prévention entend la victime et recherche, à la demande de celle-ci, une conciliation avec l'auteur de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou paraît impossible, la personne de confiance/le conseiller en prévention reçoit sur demande formelle de la victime, la plainte motivée.

6° La plainte motivée est inscrite dans un registre daté qui comprend les déclarations de la victime et des témoins éventuels et, le cas échéant, le résultat de la conciliation.

La victime, la personne incriminée ainsi que les témoins reçoivent une copie de leur déclaration.

7° Dès qu'une plainte motivée est déposée, le conseiller en prévention en avise le Collège communal en lui communiquant une copie du document visé au 5° en l'invitant à prendre des mesures adéquates.

Le conseiller en prévention examine en toute impartialité la plainte motivée et propose au Collège communal les mesures à appliquer. Dans certains cas et, s'il le juge utile et urgent, le conseiller en prévention pourra proposer à cette autorité une mesure transitoire d'écartement immédiat de l'un des deux parties, sans négliger de soumettre le dossier au comité de concertation compétent.

La victime ne pourra cependant pas être écartée sans son accord préalable et explicite.

8° Tant la personne de confiance que le conseiller en prévention peuvent, dans le cadre de leur mission, procéder à l'audition des personnes dont ils estiment devoir recueillir l'avis ou le témoignage.

9° Toute personne accusée de violence ou de harcèlement moral ou sexuel informée de la plainte déposée contre elle a la faculté d'y répondre.

10° Dès qu'il est en possession du rapport du conseiller en prévention visé au 7°, le Collège communal prend les mesures adéquates afin de mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Suivant la nature et la gravité des faits dénoncés l'autorité entamera à l'égard de l'agent statutaire incriminé la procédure visant à lui infliger une des sanctions disciplinaires prévues par les articles L1215-1 à L1215-17 du Code de la Démocratie locale et de la décentralisation.

A l'égard d'un agent contractuel mis en cause, l'autorité appliquera les dispositions légales en matière de contrat de travail, sans négliger de soumettre la situation au comité de concertation ad hoc avec les organisations syndicales.

Si les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si le Collège communal s'abstient de prendre les mesures adéquates, les conseiller en prévention saisit, en concertation avec la victime, les fonctionnaires de l'Inspection du Travail chargés de la surveillance de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

11° Lors des auditions par la personne de confiance, par le conseiller en prévention ou par l'autorité, la victime ainsi que la personne incriminée peuvent se faire accompagner par une personne de leur choix (délégué syndical, avocat, etc).

12° Les dispositions des rubriques 4° à 9° ne portent pas préjudice au droit de la victime de s'adresser directement au fonctionnaire chargé de la surveillance de la loi du 11.06.2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ou d'entamer une procédure judiciaire.

Chapitre III. – Notification, délais et recours

Article 10 – Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, la notification des actes et avis aux agents à lieu, soit par lettre recommandée avec accusé de réception à la poste, soit par remise de la main à la main contre accusé de réception.

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

Article 11 – Sauf exception expressément prévue, notamment en matière disciplinaire, les recours, observations et demandes d'audition sont adressées par l'agent au collège communal, soit par lettre recommandée, soit par remise d'un écrit contre accusé de réception.

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

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

Si le délai commence ou se termine durant les mois de juillet ou d'août ou durant les mois des vacances annuelles de l'agent, il est prolongé d'un mois. En cas d'envoi recommandé, la date de la poste fait foi.

Article 12 – Les actes de candidatures sont adressés au collège communal par lettre recommandée, la date de la poste fait foi.

Chapitre IV. – Recrutement

Article 13 – Nul ne peut être recruté s'il ne remplit les conditions suivantes :

1° être belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la commune, ou, dans les autres cas, être belge ou citoyen de l'Union européenne ;

- 2° avoir une connaissance de la langue de la région linguistique jugée suffisante au regard de la fonction à exercer ;
- 3° jouir des droits civils et politiques ;
- 4° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
- 5° satisfaire aux lois sur la milice ;
- 6° justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer ;
- 7° être âgé de 18 ans au moins et ne pas avoir atteint l'âge de 65 ans, sauf décision motivée du conseil communal de limiter l'âge maximum en raison des caractéristiques propres à l'emploi à conférer ;
- 8° le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer, conformément aux conditions fixées par l'annexe I ;
- 9° réussir un examen de recrutement.

L'agent doit satisfaire durant toute la carrière aux conditions visées aux points 1°, 2°, 3°, 4° et 6° ci-dessus.

Article 14 – Par.1^{er} – Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le collège communal fait appel aux agents statutaires du centre public d'aide sociale du même ressort, titulaires du même grade ou d'un grade équivalent.

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

La candidature à chaque emploi doit être transmise selon les formes prévues à l'article 12 dans les 10 jours qui suivent la date de réception de l'avis.

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

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

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

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

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

Article 15 – A défaut d’application de l’article 14, il est procédé au recrutement par appel public, s’il y a lieu.

L’appel public est d’une durée minimale de 15 jours.

L’avis mentionne les conditions générales et, le cas échéant, les conditions particulières de recrutement, les emplois à pourvoir et le délai d’introduction des candidatures.

Il est inséré dans au moins deux organes de presse francophones.

Article 16 – Le conseil communal arrête, pour chaque grade, le programme des examens, leurs modalités d’organisation, le mode de constitution du jury, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation des candidats.

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

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

Le jury est désigné par le collège communal.

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

Toute organisation syndicale représentative a le droit de désigner un observateur aux examens, dont le rôle sera passif, dans les limites fixées à l’article 14 de l’arrêté royal du 28 septembre 1984, portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Elles en seront avisées au minimum 10 jours calendrier avant l’examen. Ce représentant syndical n’assistera pas à la délibération.

Article 17 – Le Conseil communal peut fixer des conditions particulières de recrutement en fonction de l’emploi à conférer.

Article 18 – Le Conseil communal examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les lauréats.

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

Article 19 – L’acte de nomination est motivé

Article 20 – Les candidats qui réunissent les conditions prévues à l’article 13, mais qui ne sont recrutés, peuvent être versés dans une réserve de recrutement.

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

Si la réserve est insuffisante par rapport aux emplois à conférer, il procède à un nouvel appel public. Mais les candidats figurant dans la première réserve seront recrutés en priorité.

Article 21 – Le conseil communal peut décider d’organiser des examens de recrutement avec le CPAS du même ressort et de verser les personnes non nommées dans une réserve de recrutement commune.

Article 22 – En application de l’article 21 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, la commune recrute une personne handicapée par groupe de 55 emplois à prestations de travail complètes prévus au cadre du personnel.

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

Par « handicapés », il y a lieu d’entendre (les personnes visées par l’article 2 du décret de la Communauté française du 3 juillet 1991 relatif à l’intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées) (les personnes inscrites à l’Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées).

Chapitre V. – Aptitudes physiques

Article 23 – En application de l’article 124 du Règlement général pour la Protection du travail, sont soumis obligatoirement aux examens médicaux :

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

Article 24 – Par.1^{er} – Pour les personnes qui, conformément à l’article 23, sont tenues de se soumettre à un examen médical d’embauchage, le médecin du travail procède à l’examen dans le respect des règles légales.

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

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

Si le médecin conclut à l'inaptitude physique, le collège communal communique cette décision à l'intéressé par lettre recommandée.

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

Il est introduit de la manière prévue à l'article 11.

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

Le collège et le candidat désignent chacun un médecin qui procède à un nouvel examen. Les deux médecins s'efforcent de prendre une décision en commun.

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

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

Article 25 – Les agents visés à l'article 23 sont soumis aux examens médicaux périodiques, conformément aux articles 128 bis et suivants du Règlement général pour la Protection du Travail.

Ces mêmes agents sont soumis à un examen médical de reprise du travail après une absence de quatre semaines au moins, conformément à l'article 131 du Règlement général pour la Protection du Travail.

Article 26 – Les agents réaffectés, mutés ou promus dans un emploi à risque visé à l'article 23, 1°, 2°, 3°, ou 6° sont soumis à la vérification des aptitudes physiques conformément à l'article 127 du Règlement général pour la Protection du Travail.

Article 26bis – Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par l'arrêté royal du 2 mai 1995, concernant la protection de la maternité, le Conseil communal ou le Collège communal décide les mesures suivantes :

- 1° un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée ;
- 2° si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état ;
- 3° si un changement de poste ou de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agent est dispensé de ses prestations.

Chapitre VI. – Commission d'évaluation

Article 27 : Annulé

Chapitre VII. – Stage

Article 28 – Tout agent est soumis à un stage d'une année de service.

Toutefois, le stage n'est pas applicable aux agents contractuels qui ont exercé pendant 2 années dans les 5 années précédentes une fonction identique à celle correspondant à un emploi statutaire pour lequel ils sont nommés.

Ce stage peut être prolongé, deux fois au maximum, par décision motivée. La durée totale de la prolongation ne peut excéder un an.

Le stage peut être réduit en raison d'une évaluation négative de celui-ci, conformément à l'article 32.

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

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

Article 28bis – Tout agent pouvant justifier d'une expérience de 5 années dans des fonctions similaires ou en rapport avec l'emploi à conférer est exempté du stage prévu à l'article 28.

Article 29 – Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation selon le modèle repris en annexe II.

Article 30 – Par 1^{er} – Dans le courant du cinquième mois de stage, une fiche d'évaluation est dressée par le secrétaire communal.

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

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

A sa demande, il pourra également être entendu par le Collège communal.

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

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

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

Cette notification mentionne en outre :

- le droit de l'agent stagiaire de formuler des observations écrites dans les 15 jours de la réception de la fiche d'évaluation, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 11 ;
- le droit d'être entendu par le Collège communal.

Article 31 – Au plus tard dans le mois qui précède la fin du stage, le Collège communal propose à l'autorité exerçant le pouvoir de nomination :

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

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

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

En cas de prolongation de stage, il sera fait à nouveau application de l'article 30, paragraphe 2.

Article 32 – Par dérogation à l'article 28, alinéa 1^{er}, lorsqu'une fiche d'évaluation négative est dressée pendant la période de stage, le Collège communal peut proposer au conseil communal le licenciement anticipé de l'agent.

Il est procédé conformément aux articles 30 et 31.

Article 33 – Le conseil communal statue lors de sa plus prochaine séance qui suit la fin du stage, dans le respect de l'article 28.

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

Article 34 – Les agents nommés à titre définitif prêtent le serment légal.

Article 35 – Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus à l'article 10. Il est dû à l'agent une indemnité correspondant à trois mois de traitement.

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

La période située entre la fin normale du stage et la nomination est considérée comme une prolongation du stage. Il appartiendra à l'Administration de verser les cotisations de sécurité sociale, secteur chômage, dues par l'employeur et le travail, en application des articles 7 à 13 de la loi du 20/07/91, portant des dispositions sociales et diverses.

Chapitre VIII. – Carrière.

Article 36 – Pour l'application du présent statut, il y a lieu d'entendre :

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

Article 37 – L'agent est nommé à un grade

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

Article 38 – En évolution de carrière, l'agent obtient un changement d'échelle au sein d'un même grade s'il satisfait aux critères d'ancienneté, d'évaluation et de formation fixés dans le statut pécuniaire.

Article 39 – Sous l'autorité des bourgmestre et échevins, le secrétaire communal procède à l'affectation de l'agent dans un emploi déterminé.

Dans l'intérêt du service, chaque agent peut, à sa demande ou à la demande de l'Autorité durant sa carrière, être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade.

Article 40 – La promotion est la nomination d'un agent à un grade supérieur.

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

Article 41 – Pour être nommé à un grade de promotion, l'agent doit satisfaire aux conditions fixées à l'annexe I du présent statut.

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

En outre, le conseil communal peut fixer des conditions particulières de promotion en fonction de l'emploi à conférer, après consultation et négociation syndicales.

Article 42 – Les conditions de promotion doivent être remplies à la date de la nomination.

Article 43 – Toute vacance d'emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents communaux par avis d'affiché aux valves de l'administration communale pendant toute la période durant laquelle les candidatures peuvent être introduites.

En outre, il est communiqué à chaque agent susceptible d'être nommé de la manière prévue à l'article 10.

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

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

Le délai d'introduction des candidatures ne peut être inférieur à 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. Lorsque cet avis est notifié pendant les mois de juillet et août, le délai est prolongé de 15 jours minimum.

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

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

Article 44 – Le conseil communal examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

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

Article 46 – L’acte de nomination est motivé.

Article 47 – Le conseil communal peut assortir la nomination d’une clause comportant une période de probation d’une durée maximale d’un an.

Article 48 – L’article 30 est applicable à cette période probatoire.

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

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

A défaut, la promotion devient définitive.

Article 49 – Par. 1^{er} – Si aucun agent communal ne satisfait aux conditions prévues pour la promotion, l’emploi est conféré par transfert, à sa demande, d’un membre du centre public d’aide sociale du même ressort, titulaire du même grade que celui de l’emploi à conférer ou d’un grade équivalent, qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

Par. 2 – A défaut d’application du paragraphe précédent, l’emploi est conféré par promotion, à sa demande, d’un agent définitif du centre public d’aide sociale du même ressort, susceptible de présenter sa candidature et répondant aux conditions prescrites pour obtenir cette promotion.

Par. 3 – En vue de l’application du présent article, les agents sont informés et présentent leur candidature conformément à la procédure prévue à l’article 14, paragraphe 1^{er}, alinéas 1 à 3.

Par. 4 – Les transferts ont lieu conformément aux dispositions de l’arrêté royal n°519, organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes ou des centres publics d’aide sociale qui ont un même ressort.

Article 50 – A défaut d’application de l’article 49, l’agent en surnombre du centre public d’aide sociale du même ressort, ou dont l’emploi est supprimé, est transféré d’office, pour autant qu’il soit titulaire du même grade que celui de l’emploi vacant, ou d’un grade équivalent, et qu’il satisfasse aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

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

Chapitre IX. – Régime disciplinaire

Article 51 – Le régime disciplinaire du personnel communal est fixé par les articles L1215-1 et suivants du Code de la Démocratie locale et de la décentralisation (voir annexes).

Chapitre X. – Positions administratives

Article 52 – L’agent se trouve dans une des positions suivantes :

- en activité de service ;
- en non-activité ;
- en disponibilité

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

Section 1^{ère} – Activité de service

Article 53 – Sauf disposition contraire, l'agent en activité à droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière, à la promotion et à la formation.

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

Article 54 – La durée hebdomadaire de travail est de 38 heures, à raison de 5 jours par semaine.

Section 2 – Non-activité

Article 55 – L'agent est en non-activité :

- 1° lorsqu'il s'absente sans autorisation ;
- 2° lorsqu'il accomplit en temps de paix certaines prestations militaires ;
- 3° en cas de suspension disciplinaire ;
- 4° lorsque pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application de l'article 121 ;
- 5° durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application des articles 116 à 120.

Article 56 – Sauf disposition contraire, l'agent en position de non-activité n'a pas droit au traitement.

Article 57 – Par. 1^{er} – En cas d'absence sans autorisation, la période de non-activité n'est jamais prise en considération pour le calcul de l'ancienneté administrative et pécuniaire.

Par.2 – En cas de suspension disciplinaire, la période de non-activité n'est jamais prise en considération pour le calcul de l'ancienneté administrative et pécuniaire.

Par.3 – En cas d'accomplissement de prestations militaires en temps de paix, l'agent maintient ses droits à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Section 3 – Disponibilité

Article 58 – La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil communal.
La disponibilité de plein droit est constatée par le Collège communal.

Article 59 – La durée de la disponibilité avec bénéfice d'un traitement d'attente ne peut, en cas de disponibilité par suppression d'emploi ou par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, dépasser, en une ou plusieurs fois, la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite de l'agent.

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

Article 60 – Nul ne peut être mis ou maintenu en position de disponibilité lorsqu'il remplit les conditions pour être mis à la retraite.

Article 61 – L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'administration communale.

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

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

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, le Conseil communal peut le considérer comme démissionnaire, dans le respect des formes prévues à l'article 152, et des dispositions légales et réglementaires.

Article 61 – L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'administration communale.

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

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

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, le Conseil communal peut le considérer comme démissionnaire, dans le respect des formes prévues à l'article 152, et des dispositions légales et réglementaires.

Article 62 – L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître, à l'initiative du Collège, chaque année devant le Service de Santé administratif au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

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

Article 63 – L'agent est tenu de notifier à l'administration, un domicile en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Article 64 - Aux conditions fixées par le présent statut, l'agent en disponibilité a droit à un traitement d'attente.

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

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

Article 65 – L'agent en disponibilité retrouve donc un emploi correspondant à son grade ou à un grade équivalent lorsqu'il reprend son activité.

Article 66 – Le Collège communal décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'agent en disponibilité était titulaire, doit être considéré comme vacant.

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

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

La décision du collège doit être précédée de l'avis favorable du secrétaire communal.

1. Disponibilité pour maladie

Article 67 – Est mis d'office en disponibilité, l'agent dont l'absence pour maladie se prolonge au-delà du congé auquel il peut prétendre en application de l'article 97.

Article 68 - L'agent en disponibilité pour maladie conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 69 – Il perçoit un traitement d'attente égal à 60% de son dernier traitement d'activité.

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

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence.

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.

Article 70 – Par dérogation à l'article 69, l'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée. Le Service de Santé administratif décide si l'affection dont souffre l'agent constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que l'agent n'ait été, pour une période continue de trois mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

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

Article 71- La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de prestations réduites visées aux sections 12 et 13 du chapitre XI.

Pour l'application de l'article 64, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

1. Disponibilité pour suppression d'emploi

Article 72 – L'agent dont l'emploi est supprimé doit être réaffecté dans un emploi vacant correspondant à son grade ou à un grade équivalent.

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

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

Article 73 – L'agent en disponibilité par suppression d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité. Il en est de même lorsque l'agent est en formation, dans le cadre de l'évolution de carrière.

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

Le traitement d'attente ne peut cependant, dans la limite de 30/30es, être inférieur à autant de fois 1/30^e du dernier traitement d'activité que l'agent compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité, fixé conformément à l'article 64.

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.

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

Article 74 – Le conseil communal peut placer un agent en position de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si la mesure est jugée indispensable pour le bon fonctionnement de l'administration.

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

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

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

Article 75 – L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 76 - Il jouit d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité. A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois 1/60^e du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

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

3. Disponibilité pour convenance personnelle

Article 77 – L'agent peut être, à sa demande, placé en disponibilité pour convenance personnelle.

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

Article 78 – L’agent placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d’attente.

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

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

Article 79 – La durée de la période de disponibilité pour convenance personnelle est limitée à une période de six mois.

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

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

Sauf cas de force majeure, tout agent dont l’absence excède la période pour laquelle la disponibilité a été accordée peut être considéré comme démissionnaire, dans le respect de la procédure prévue à l’article 152.

Chapitre XI. – Régime des congés

Section 1^{er} – Vacances annuelles

Article 80 – Par. 1^{er} – Les agents définitifs, stagiaires et contractuels ont droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit selon l’âge :

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

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l’âge atteint par l’agent au cours de l’année.

Par. 2 – Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d’activité de service.

Il est pris selon les convenances de l’agent et en fonction des nécessités du service.

S’il est fractionné à la demande de l’agent, il doit comporter au moins une période continue de deux semaines. S’il est fractionné à la demande de l’autorité, il doit comporter au moins une période de deux semaines, sauf dérogation accordée par des circonstances dûment motivées. A l’exception de cinq jours qui peuvent être pris jusqu’à la fin des vacances de printemps de l’année suivante, il doit être pris durant l’année civile concernée.

Par. 3 – Lorsqu’un agent est nommé à titre définitif dans le courant de l’année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou obtient avant le 1^{er} juillet de l’année, des congés ou des autorisations énumérés dans la liste suivante, son congé de vacances est réduit proportionnellement à la période de prestation effective :

- 1° les congés pour des motifs impérieux d’ordre familial ;

- 2° les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans une institution subventionnée prévus à l'article 84 ;
- 3° les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections législatives ou provinciales ;
- 4° les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales
- 5° les congés pour mission ;
- 6° le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
- 7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

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

Par. 4 – Les agents jouissent d'un congé annuel de vacances supplémentaires dont la durée est fixée comme suit, selon leur âge :

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

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

Section 2 – Jours fériés

Article 81 – Les agents sont en congé les jours fériés légaux suivants :

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

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

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

Le Collège communal peut imposer à certains agents, selon les nécessités du service, de travailler pendant les jours de congé indiqués au présent article. Ils ont droit, dans ce cas, à un jour de congé de récupération qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

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

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

Section 3 – Congés de circonstance et de convenance personnelle

Article 82 - Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels ou de circonstances sont accordés aux agents dans les limites fixées ci-après.

Nature de l'événement et maximum autorisé :

- 1° Mariage de l'agent : 4 jours ouvrables.
- 2° Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'agent vit maritalement : 10 jours ouvrables.
- 3° Décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait maritalement, d'un parent ou allié au premier degré : 4 jours ouvrables.
- 4° Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.
- 5° Décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables.
- 6° Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la commune dans les frais de déménagement : 2 jours ouvrables.
- 7° Décès d'un parent ou allié au 3^{ème} degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable.
- 8° Communion solennelle ou fête laïque, un jour ouvrable.

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

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

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

Article 83 – Outre les congés prévus à l'article précédent, il peut être accordé aux agents des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de calamité, 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 maritalement, un parent, un allié, un enfant, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

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

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

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

Article 84 – Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents :

- 1° pour des motifs impérieux d'ordre familial dûment justifiés par écrit ;
- 2° pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire,

d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné ;

- 3° pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, législatives, communautaires, régionales, provinciales ou communales.

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

Les congés visés au 2° et 3° sont accordés pour une période correspondant, soit à la durée normale du stage ou de la période d'essai, soit à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

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

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

Article 85 – Les agents peuvent obtenir un congé, moyennant l'accord du Collège :

- 1° pour suivre des cours relatifs à la sécurité dans le cadre de la Protection Civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;

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

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

Section 4 – Congé pour accompagnement et assistance de handicapés

Article 86 – Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il peut être accordé aux agents des congés pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort de handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

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

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

Section 5 – Congé pour don de moelle osseuse

Article 87 – L'agent obtient un congé de quatre jours ouvrables au plus pour don de moelle osseuse. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Section 5bis – Congé prénatal

Article 87bis – L’agent qui est en activité de service obtient à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénataux qui ne peuvent d’aucune manière avoir lieu en dehors des heures de service.

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

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

Section 6 – Congé de maternité

Article 88 – A la demande de l’agent féminin, l’administration est tenue de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de l’accouchement. L’agent remet au plus tard huit semaines avant 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 précédant la date présumée de l’accouchement jusqu’à la fin d’une période de huit 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 huitième 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 septième semaines précédant la date exacte de l’accouchement. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite au nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l’accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l’établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, l’agent peut reporter la prolongation de l’interruption de travail à laquelle il a droit en vertu de l’alinéa 3, jusqu’au moment où le nouveau-né entre au foyer.

A cet effet, l’agent remet à l’administration :

1° au moment de la reprise du travail, une attestation de l’établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines ;

2° au moment où il demande la prolongation de l’interruption de travail, une attestation de l’établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

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

Article 89 - Le congé de maternité est assimilé à une période d’activité de service.

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

Article 90 – Le traitement dû pour la période durant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines.

Section 7 – Congé de paternité

Article 91 – L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à l'article 90 bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

Article 92 – En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est égale au maximum de la partie restante du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le secrétaire communal par écrit dans les sept jours à dater du décès de la mère.

Cet écrit mentionnera la date du début du congé de paternité et la durée probable de l'absence.

Article 93 – Par.1^{er} – En cas d'hospitalisation de la mère, le père pourra bénéficier du congé de paternité pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui soit 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.

Par.2 – 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.

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

Section 7bis – Pause d'allaitement

Article 93bis – Par.1^{er} – L'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant.

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

Par.2 – La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent féminin qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent féminin qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour ; elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pauses d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent féminin peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et le Secrétaire communal. A défaut d'accord,

les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

Par.3 – L'agent féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux mois à l'avance le Secrétaire communal à moins que ce dernier n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement.

- La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, apportée, au choix de l'agent féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E.) ou par un certificat médical.

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

Section 8 – Congé parental

Article 94 – L'agent en activité de service peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental.

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois.

Il doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant.

Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé à une période d'activité de service.

Section 9 – Congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse

Article 95 – Un congé d'accueil peut être accordé aux agents lorsqu'un enfant de moins de dix ans est recueilli dans un foyer en vue de son adoption.

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

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 26 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

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

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

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

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

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

Section 10 – Congé pour maladie ou infirmité

Article 96 – Les dispositions de la présente section s’appliquent aux absences pour maladie ou infirmité, à l’exception des absences résultant d’un accident du travail, d’un accident sur le chemin du travail ou d’une maladie professionnelle.

Article 97 – Par. 1^{er} – Pour l’ensemble de sa carrière, l’agent qui, par suite de maladie ou d’infirmité, est empêché d’exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d’ancienneté de service, l’agent peut obtenir soixante-trois jours ouvrables de congé.

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

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

Par. 2 – 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, de l’Etat, des Régions ou Communautés, d’une province, d’une commune, d’une association de communes, 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 centre public d’aide sociale ou d’un établissement ou organisme d’intérêt public repris en annexe de l’arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l’Etat, comme titulaires d’une fonction comportant des prestations complètes.

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

Par. 3 – Les vingt et un jours visés au paragraphe 1^{er} sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsque au cours de ladite période l’agent :

- 1° a obtenu un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, un congé pour mission, un congé pour interruption de carrière ou l’un des congés visés à l’article 84 du présent statut ;
- 2° est en disponibilité ;

Par.4 – Seuls les jours ouvrables compris dans la période d’absence pour maladie ou infirmité sont comptabilisés.

Par. 5 – Lorsque l’agent effectue, conformément aux sections 12 et 13 du présent chapitre, des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, les absences pour cause de maladie ou d’infirmité sont imputées sur le nombre de jours de congés auxquels il a droit en vertu du paragraphe 1^{er}, au prorata du nombre d’heures qu’il aurait dû prester pendant son absence.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d’ancienneté de service n’est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

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

Par. 6 – Les congés pour maladie ou infirmité ne mettent pas fin aux régimes de prestations réduites visés aux sections 12 et 13 du présent chapitre.

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

Article 98 – Par. 1^{er} – L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit immédiatement le secrétaire communal.

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

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

Article 99 –

Par. 1^{er} – Si le médecin désigné par le Collège communal estime l'agent apte à reprendre ses fonctions, il l'en informe par avis remis contre accusé de réception.

Il communique également sa décision au collègue.

Par.2 – Si l'agent absent pour cause de maladie ou d'infirmité demande à reprendre l'exercice de ses fonctions antérieures par prestations à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % sur base d'un certificat médical de son médecin, il devra au préalable être examiné par le médecin du Service de Santé Administratif. Ce dernier se prononce sur l'aptitude physique de l'agent à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % des prestations normales. L'agent peut introduire un recours contre la décision du médecin du Service de Santé Administratif.

Par.3 – Si le S.S.A. estime l'agent apte à reprendre ses fonctions antérieures par prestations à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 %, il en avise le Secrétaire communal qui en informe l'agent également.

L'agent peut former un recours contre la décision du médecin du S.S.A.

Par.4 – Le recours prévu au § 2 et § 3 est introduit, par lettre recommandée, auprès du médecin du S.S.A. dans les deux jours ouvrables et les modalités du recours.

Le Collège et l'agent désignent chacun un médecin. Ceux-ci procèdent à un nouvel examen.

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

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

Les frais résultant de ces consultations sont à charge de la partie perdante. Ils sont donc supportés par l'agent si la décision de remise au travail est confirmée.

Par.5 – L'agent peut reprendre sa fonction à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période 30 jours calendrier maximum. Toutefois, des prolongations peuvent être accordées pour une période ayant au maximum la même durée, si le Service de Santé Administratif estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie.

A chaque examen, le S.S.A. décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

Par.6 – Sont considérées comme congés, les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations en application de l'A.R. du 19/11/1998 tel que modifié à ce jour relatif aux congés accordés aux membres des administrations de l'Etat.

Article 100 – Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers et récupérables à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger la commune dans ses droits contre l'auteur de l'accident, et ce, à concurrence des sommes versées par la commune, en ce compris les retenues sociales et fiscales. Le quota des congés de maladie n'est pas modifié si la responsabilité du tiers dans l'accident est établie.

Article 101 – Par. 1^{er} – La réaffectation d'un agent jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions des articles 146 bis et suivants du Règlement général pour la Protection du Travail.

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

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

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

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

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

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

Article 102 - Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 5 août 1978, l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés auxquels il a droit en vertu de l'article 97 du présent statut.

Section 11 – Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle

Article 103 – Les dispositions de la présente section s'appliquent exclusivement aux absences justifiées par un accident de travail, un accident sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle.

Article 104 – En cas d'absence visée à l'article 103, un congé est accordé sans limite de temps. Il est assimilé à une période d'inactivité de service. Sauf en cas d'application de l'article 102, ces jours de congé ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé auxquels l'agent peut encore prétendre en vertu de l'article 97.

Article 106 – Par 1^{er} – En cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail, l'agent procède à une déclaration d'accident auprès du service communal que le Collège communal désigne, selon les modalités prévues par le règlement du Service de Santé administratif.

Par. 2 – Il remet un certificat médical dans les 48 heures.

Par. 3 – Le Service de Santé administratif détermine :

- la relation de causalité entre les lésions ou les décès et les faits accidentels ;
- les séquelles éventuelles de l'accident, ainsi que le taux de l'incapacité permanente qui pourrait en résulter ;
- la date de consolidation des lésions.

Par. 4 – Le contrôle des absences résultant d'un accident de travail ou d'un accident sur le chemin du travail est confié au service médical désigné par le Collège communal.

L'agent ne peut refuser de recevoir le médecin délégué par le Collège communal, ni de se laisser examiner.

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

Article 107 – En cas de maladie professionnelle, l'agent introduit une demande en réparation auprès du service communal que le Collège communal désigne, selon les modalités prévues par les articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL. Pour la justification et le contrôle des absences, il est fait application de l'article 98 du présent statut.

Article 108 – Par. 1^{er} – Si le médecin désigné par le Collège communal estime l'agent apte à reprendre ses fonctions, il l'en informe par avis remis contre accusé de réception.

Il communique également sa décision au collège communal.

Par.2 – Si le médecin désigné par le collège estime l'agent apte à reprendre ses fonctions antérieures par prestations de 50 %, 60 % ou 80 %, il en informe le Collège communal et l'agent.

L'agent peut formuler un recours contre la décision du médecin du Service de Santé Administratif dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 99 § 4 du présent statut.

Par.3 – Les périodes justifiées par la réduction des prestations sont considérées comme congé visé à l'article 104.

Ce congé est accordé sans limite de temps jusqu'à la date de consolidation des lésions. Il est assimilé à une période d'activité de service.

Par.4 – En cas d'absence postérieure à une décision de remise au travail prise en application des paragraphes 1 et 2 du présent article, l'agent est considéré comme étant en position de non-activité, sauf si l'absence est justifiée, le recours étant suspensif.

Par.5 – Le Tribunal du Travail est compétent pour statuer sur les contestations relatives aux décisions de remise au travail.

Section 12 – Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons sociales ou familiales

Article 110 – Par. 1^{er} – 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.

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

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

Par. 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.

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

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

Par. 4 – Pendant son congé, l'agent ne peut exercer aucune activité lucrative.

Article 111 – L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

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

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours, et à l'application de la procédure d'autorisation prévue à l'article 110n paragraphe 2.

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

Article 112 – Sont considérées comme congé, les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations en application du présent chapitre.

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

Article 113 – Le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales est suspendu dès que l'agent obtient :

- 1° un congé de maternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ou un des congés visés aux articles 84 et 85 ;
- 2° un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix ;
- 3° un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région ou du collège réuni de la commission communautaire commune ;
- 4° un congé pour mission ;
- 5° un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes ;
- 6° un congé pour être mise à la disposition du Roi ;
- 7° un congé visé, soit à l'article 40 de l'arrêté du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, paragraphe 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant l'exécution de la loi d 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

Article 114 – A l'initiative, soit de l'autorité compétente, soit de l'agent intéressé et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

Article 115 – Par. 1^{er} – Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles 110 à 114, l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et celui qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées

par le présent article. Sans devoir justifier de ces raisons, l'octroi ne peut être subordonné aux bonnes exigences du service.

Par. 2 – Les agents visés au paragraphe 1^{er} sont tenus d'accomplir, soit la moitié, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée de prestations qui leur sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent, soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois, ceci en accord avec l'agent et en tenant compte de l'intérêt du service.

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

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

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

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

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

Par.4 – L'article 110, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, et paragraphe 4, l'article 111, alinéa 4, et les articles 112 et 113 sont applicables aux agents visés au paragraphe 1^{er}.

Section 13 – Absence pour convenance personnelle

Article 116 – Par. 1^{er} – Le Collège communal peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

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

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

Par. 2 – L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au paragraphe 1^{er} est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

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

Par.3 – 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 117 – L'autorisation visée à l'article 116 est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus, selon les mêmes modalités que celles fixées par l'article 116.

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

Article 118 – A l'initiative soit du Collège communal soit de l'agent intéressé, et moyennant préavis d'un mois, l'agent reprend ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a été autorisé à les exercer par prestations réduites.

Article 119 – L'autorisation de s'absenter est suspendue dans les cas visés à l'article 113

Article 120 – Par. 1^{er} – L'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle, aux conditions fixées par le présent article.

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

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

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

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

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

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

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

Par. 5 – Les articles 113, 116, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, et paragraphe 4, et 117, alinéa 3, sont applicables aux agents visés au paragraphe 1^{er}.

Section 14 – Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

Article 121 – Le Collège communal peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants.

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

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

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

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

Section 15 – Interruption de carrière

Article 122 – Les agents ont droit à l'interruption de carrière, selon les règles prévues par l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption et à ses modifications.

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

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

Article 122bis – Redistribution du travail dans le secteur public
Semaine volontaire de 4 jours

- 1° - Les membres du personnel nommés à titre définitif et occupés à temps plein,
- Les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et occupés à temps plein,
- Les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de remplacement, à temps plein, et pour autant que la durée de remplacement ait été de deux années complètes au moins.

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

Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine pour les agents occupés au régime régulier de 5 jours ouvrables/semaine.

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

2° Les demandes émanant du Secrétaire communal sont soumises à l'accord préalable du Collège communal et à la ratification du Conseil communal.

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

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

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

4° Le membre du personnel qui désire faire usage du droit à la semaine volontaire de quatre jours introduit à cet effet une demande auprès du Collège communal, au moins deux mois avant le début de la période de la semaine volontaire de quatre jours.

Le Collège accuse réception dans les quinze jours calendrier à partir du jour qui suit la réception de la demande et communique, le cas échéant, au membre du personnel que le droit à la semaine volontaire de quatre jours prendra cours à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, en raison des connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont est investi le membre du personnel.

La date de prise de cours ne peut toutefois être remise que six mois au plus.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe au service public.

5° Le calendrier de travail proposé par le membre du personnel est comparé au fonctionnement du service, en tenant compte des demandes de travail à temps partiel introduites par les autres membres du personnel du service.

S'il ressort de la comparaison que le calendrier de travail proposé par le membre du personnel ne peut par être accepté, le collège communique à l'intéressé les raisons pour lesquelles le calendrier proposé est refusé. Il communique en même temps à l'intéressé le calendrier de travail qui peut être accepté.

La communication visée ci-dessus est adressée au membre du personnel dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande, passé ce délai, le calendrier de travail proposé par le membre du personnel est considéré comme accepté.

Le membre du personnel dispose de huit jours à partir du jour qui suit celui où il a reçu la communication pour renoncer à sa demande.

S'il ne réagit par dans ce délai, le calendrier de travail proposé par le Collège lui est applicable.

Le Collège peut inviter à tout moment le membre du personnel qui a opté pour la semaine volontaire de quatre jours à modifier le calendrier de travail. Sans préjudice des §§1^{er} à 3, le calendrier de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord du personnel concerné.

6° Il ne peut être mis fin au régime de la semaine volontaire de quatre jours que moyennant un préavis de trois mois introduit par le membre du personnel.

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

Le régime de la semaine volontaire de quatre jours doit toujours prendre cours le premier jour d'un mois et expirer le dernier jour d'un mois.

7° Pendant la période durant laquelle le membre du personnel n'a pas de prestations à fournir dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

8° - Au cours de la période de la semaine volontaire de quatre jours, le membre du personnel ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit, sauf pour des raisons de santé. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

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

- Si la période pendant laquelle le membre du personnel exerce ses prestations sur la base de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue, le complément de numérateur représente le nombre de jours prestés pendant ladite période et dont le dénominateur représente le nombre de jours qui auraient été prestés si la période susvisée n'avait pas été suspendue.

9° - La Commune s'engage à payer à l'agent bénéficiaire de la semaine volontaire de quatre jours, le traitement dû pour les prestations réduites. Ce traitement est majoré d'un complément de traitement de 80,57 euros par mois qui fait intégralement partie du traitement (soumis aux cotisations sociales et au précompte professionnel). Ce montant est relié à l'indice-pivot 117,19.

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

10° La commune s'engage aussi à respecter les obligations découlant du titre VI de la loi du 10 avril 1995 : « Dispositions relatives aux pensions – Sauvegarde des revenus pour le paiement des pensions de retraite et de survie ».

11° La commune s'engage encore à remplacer les membres du personnel qui feront usage de leur droit à la semaine de quatre jours par des chômeurs, conformément à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

L'obligation de remplacement sera remplie comme suit :

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

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

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

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

12° - Pour les membres du personnel statutaire, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service avec maintien des droits à l'augmentation de traitements et à l'avancement.

- Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'absence. Ils conservent toutefois leurs titres à l'avancement de traitement.
- Un contrat de travail de remplacement ou plusieurs contrats de travail de remplacement successifs conclu avec le même membre du personnel ne peuvent être considérés comme contrat de travail à durée indéterminée avant la fin des deux premières années de service.

13° Le nombre de jours de congé annuel de vacances et réduit proportionnellement, de même que le nombre de jours de congé de maladie accordé par tranche de douze mois d'ancienneté de service. Le pécule de vacances s'élèvera à quatre cinquièmes du pécule de vacances dû pour des prestations à temps plein.

L'allocation de fin d'année sera fixée sur la base du traitement payé pour les périodes de la semaine volontaire de quatre jours qui tombent dans la période de référence.

14° Le membre du personnel statutaire qui opte pour la semaine volontaire de quatre jours conserve ses droits à la pension.

15° - La présente décision est transmise à la Députation permanente du Conseil provincial du Luxembourg ainsi qu'à Monsieur le Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions à qui, conformément à l'article 10 de la loi du 10 avril 1995 et à l'annexe 10 de la loi du 10 avril 1995 et à l'annexe 1 de l'arrêté royal de même date, l'engagement souscrit reprenant les présentes dispositions est également transmis.

Le régime de la semaine volontaire de quatre jours sera applicable dès la validation de cet engagement par le Ministre concerné.

A partir du 1^{er} janvier 1998 et sauf nouvelle loi et dispositions contraires il ne pourra plus être fait usage du droit à la semaine volontaire de quatre jours. Cependant, les régimes de semaine de quatre jours en cours au 31.12.1997 demeurent régis par le présent règlement.

Section 16 – Autres congés

Article 123 – Les agents bénéficient également des congés suivants :

- congé de prophylaxie
- le lundi de la kermesse du village de la commune où l'agent est domicilié.

Section 17 – Dispense de service

Article 124 – Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion des événements suivants et dans les limites du temps nécessaire :

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

- 9° don de sang dans un service de la Croix-Rouge ; dans ce cas, la dispense de service est d'une demi-journée ;
- 10° convocation par un corps de pompiers volontaires, ou du service de secours de la Croix-Rouge, ou du corps de la Protection Civile pour lutter contre des sinistres ou en cas de catastrophe.

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

Section 18 – Congés compensatoires

Article 125 – Les agents qui fournissent des prestations en dehors de leurs heures habituelles de travail peuvent bénéficier d'un congé compensatoire, sauf s'ils perçoivent pour les mêmes heures, une allocation pour prestations exceptionnelles, ou pour prestations dominicale ou nocturne.

La durée du congé compensatoire est égale au nombre d'heures supplémentaires prestées.

Toutefois, cette durée est soit doublée, soit augmentée d'un quart selon qu'il s'agit, soit de prestations dominicales, soit de prestations nocturnes.

Le congé doit être pris dans le mois qui suit la prestation des heures considérées.

Une dérogation pourra être accordée par le Collège pour le personnel chargé du service d'hiver.

Le collège pourra décider, à la demande de l'agent, du paiement des heures supplémentaires prestées.

Section 19 – Congé pour soins palliatifs

Il s'agit d'une interruption de carrière complète ou une réduction des prestations de travail pour dispenser toute forme d'assistance médicale, sociale, administrative ou psychologique et de soins aux personnes souffrant d'une maladie incurable et qui se trouvent en phase terminale.

Droit à l'interruption de carrière pour soins palliatifs

Tout travailleur a droit de demander une interruption de carrière pour soins palliatifs. L'employeur ne peut refuser cette forme d'interruption.

Durée du congé pour soins palliatifs

La durée minimum est d'un mois, renouvelable une fois. La durée maximum est donc de deux mois.

En cas de décès du patient avant la fin de l'interruption de carrière, le travailleur peut reprendre le travail sans devoir rembourser l'intégralité de l'allocation d'interruption.

Cette période de soins palliatifs peut également être prolongée par une interruption de carrière normale, pour autant que les périodes totalisent ensemble trois mois.

Il n'est pas tenu compte de l'interruption de carrière accordée dans le cadre des soins palliatifs pour calculer la durée maximum de l'interruption de carrière.

Attestation à fournir

Le travailleur qui veut bénéficier d'une interruption pour soins palliatifs doit apporter la preuve qu'il assurera effectivement ces soins. Il devra fournir à son employeur une attestation

délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs et d'où il ressort que le travailleur a déclaré qu'il est disposé à donner ces soins palliatifs sans que l'identité du patient y soit mentionnée. Le secret médical et la vie privée des intéressés seront ainsi garantis.

Lorsque le travailleur veut bénéficier d'une prolongation de la période d'un mois, il doit à nouveau introduire une nouvelle attestation du médecin.

Un travailleur pourra introduire au maximum deux attestations pour soins palliatifs pour la même personne.

Début du congé

Le droit à l'interruption de carrière prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle l'attestation a été délivrée par le travailleur à l'employeur ou plus tôt si l'employeur est d'accord.

Remplacement du travailleur en congé

Le travailleur, par dérogation aux règles applicables aux agents qui bénéficient d'une interruption de carrière pour une autre cause, ne doit pas être remplacé.

Droit aux allocations d'interruption

Le travailleur qui souhaite interrompre sa carrière pour dispenser des soins palliatifs bénéficie d'une allocation d'interruption au même titre que tout agent qui interrompt sa carrière pour une autre cause. Les allocations correspondent à celles payées en cas d'interruption de carrière normale.

Introduction de la demande de congé pour soins palliatifs

La procédure de demande est la même que celle pour l'interruption de carrière normale. Le travailleur doit toutefois joindre au formulaire de demande une attestation du médecin traitant de la personne nécessitant des soins palliatifs.

Situation de l'agent contractuel

Le contrat de travail est suspendu pendant l'interruption de carrière pour soins palliatifs.

Situation de l'agent définitif

L'agent définitif en situation d'interruption de carrière complète ou de réduction de ses prestations pour soins palliatifs est en congé sans traitement assimilé à une période d'activité de service.

La durée du congé est, dès lors, prise en considération pour le calcul des anciennetés requises pour la promotion ou l'évolution de carrière ainsi que pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire dont dépend l'octroi des augmentations barémiques (annales ou biennales).

Chapitre XII. – Evaluation

Article 126 – L'évaluation des agents communaux vise à assurer la qualité du service public et à permettre aux agents de satisfaire aux conditions d'évolution de carrière et de promotion.

Elle informe l'administration sur la valeur des prestations de l'agent.

A cette occasion, l'autorité compétente et l'agent formulent toutes observations de nature à améliorer le service.

Article 127 – Par. 1^{er} – L'évaluation a lieu tous les deux ans, dans le mois qui suit la date anniversaire de la nomination.

Par. 2 - Toutefois, il est procédé à une évaluation un an après l'attribution de la mention « réservée » ou l'affectation à de nouvelles fonctions.

Article 128 – Par. 1^{er} – Il est établi pour chaque agent une fiche d'évaluation, selon le modèle repris en annexe II.

Par. 2 – L'agent se voit attribuer l'une des trois mentions globales suivantes :

- 1° très positive,
- 2° positive ,
- 3° réservée

Une mention particulière est fixée pour chaque critère d'évaluation.

Chaque mention particulière est motivée.

Une mention particulière « réservée » fait obstacle à l'attribution de la mention globale « très positive ».

La mention globale « réservée » est attribuée d'office en présence d'au moins la moitié de mentions particulières « réservée ».

Article 129 –

Par. 1^{er} – Le projet d'évaluation est établi :

- par le chef de la police communale pour le personnel de police, après avis du Procureur du Roi pour l'exercice des missions judiciaires.
- Par le Secrétaire communal pour les autres agents communaux.

Par.2 : Le chef de la police communale et le Secrétaire communal notifient le projet d'évaluation à l'intéressé de la manière prévue à l'article 10.

La notification mentionne la possibilité pour l'agent d'introduire une réclamation, les formalités et délais à respecter et le droit de l'agent d'être entendu à sa demande.

Par. 3 : Dans les 15 jours de l'envoi du projet, l'agent peut introduire une réclamation :

- pour le personnel de police, cette réclamation sera adressée au Conseil communal de la manière prévue à l'article 11.
- Pour les agents communaux autres que les agents de police communale, la réclamation sera introduite auprès du Collège communal également de la manière prévue à l'article 11.

Par. 4 : A sa demande, l'agent est entendu.

- par le Conseil communal il s'agit d'un membre de la police communale ;
- par le Collège pour les agents communaux autres que ceux de la police communale.

Tous peuvent être assistés par une personne de leur choix. Un procès-verbal d'audition est dressé et signé par l'Autorité ayant entendu l'agent et par ce dernier.

Par. 5 : Le Conseil ou le Collège peut, suivant qu'il s'agit d'un membre de la police communale et d'un autre agent communal :

- entendre les auteurs du projet d'évaluation en présence de l'agent, s'il le souhaite.
- formuler une autre proposition d'évaluation.

Par. 6 : Le Conseil ou le Collège, selon le cas, fixe définitivement l'évaluation .

Chapitre XIII. – Formation

Section 1^{ère} – Dispense de service

Article 130 – L'agent qui participe à une formation à la demande du Collège communal et sur proposition du service obtient une dispense de service.

Il est tenu de participer à cette formation.

Article 131 - L'agent qui souhaite participer à une formation agréée par le Gouvernement wallon, sur avis du conseil régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs Locaux, transmet sa demande au Collège communal.

Celui-ci accorde ou refuse la dispense de service sur base du maintien de la capacité du service et de l'intérêt de son bon fonctionnement..

La dispense est accordée si la formation est utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches et si elle ne s'oppose pas à l'intérêt du service.

Article 132 – Le droit à la dispense de service est suspendu si, sans motif légitime, l'agent est absent de la formation ou s'il abandonne la formation.

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

Article 133 – L'abandon de la formation est notifiée immédiatement par écrit au secrétaire communal.

Il doit être justifié.

Article 134 – Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée plus de deux fois de suite pour participer à une même activité de formation.

Article 135 – Les frais inhérents aux formations arrêtées par le Conseil régional de formation sont à charge de l'Autorité. Le collège communal détermine pour les autres formations s'il y a lieu à prise en charge partielle ou totale des frais.

Section 2 – Congé de formation

Article 136 – Un congé de formation peut être accordé à l'agent qui participe à son initiative à une des formations suivantes :

- 1° les cours de l'enseignement à distance du Service de l'Enseignement à Distance du Ministère de l'Education, de la Recherche et de la Formation de la Communauté française ;
- 2° les cours organisés ans le cadre de l'enseignement de promotion sociale et qui sont organisés, subventionnés et reconnus par une Communauté ;

3° les cours relevant de l'enseignement supérieur non universitaire de type long et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end, dans des établissements d'enseignement supérieur, conformément à l'article 5bis de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur ;

4° les cours relevant de l'enseignement supérieur non universitaire de type court et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end, dans des établissements supérieurs, conformément à l'article 5bis de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur ;

5° les cours relevant de l'enseignement universitaire des premier et deuxième cycles, organisés le soir ou le week-end dans les universités et les établissements assimilés aux universités en vue de l'obtention d'un titre légal ou scientifique visé par la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres d'enseignement supérieur ;

6° les cours de tout cycle d'études complémentaires organisés par les universités et les établissements assimilés aux universités ;

7° les cours organisés par l'Institut francophone de Formation permanente des Classes moyennes ;

8° toute autre formation agréée par le Conseil régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs locaux.

Article 137 – Le congé est accordé si la formation est utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches ou si elle vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de promotion. Le congé est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.

La formation qui vise à satisfaire aux conditions d'évolution de carrière ou de promotion ne peut être refusée plus de deux fois successivement. Dans les autres cas, le refus ne peut être motivé que par l'intérêt du service.

Article 138 – L'agent introduit sa demande de congé auprès du Collège communal.

Celui-ci accorde ou refuse le congé.

Article 139 – La durée du congé ne peut dépasser le nombre d'heures de présence effective de l'agent à la formation requise pour l'évolution de carrière et la promotion

Le nombre d'heures dont l'agent est dispensé en raison d'études antérieures ou en cours est déduit.

Pour une formation n'exigeant pas de présence régulière, le nombre d'heures de la formation est égal au nombre de leçons du programme d'études.

Article 140 – Le nombre d'heures de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent.

Donnent lieu à une diminution proportionnelle du congé :

1° la durée du stage accompli en vue de la nomination à titre définitif ;

2° les absences pendant lesquelles l'agent est placé en non-activité ou en disponibilité ;

3° les congés prévus par l'article 84 du présent statut ;

4° le congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales ou pour convenance personnelle ;

5° le congé pour mission ;

6° le congé pour interruption de la carrière professionnelle.

Article 141 – Les heures qui n’ont pas été utilisées sont reportées, à la demande de l’agent, à l’année suivante.

Article 142 – Par. 1^{er} – Le congé de formation afférent aux formations organisées en année scolaire est pris entre le début de l’année considérée et la fin de la première session d’examens de cette année scolaire. En cas de seconde session d’examens, la période susvisée est prolongée jusqu’à la fin de cette session.

Par. 2 – Le congé de formation afférent aux formations qui ne sont pas organisées en année scolaire est pris entre le début et la fin de la formation.

Par. 3 – Le congé de formation afférent aux formations pour lesquelles une présence régulière n’est pas requise est pris entre le début et la fin des travaux imposés. Si cette formation est suivie de la participation à un examen, la période est prolongée jusqu’à la fin de la première ou éventuellement de la seconde session d’examens.

Par. 4 – Suivant l’intérêt du service, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Collège communal.

La répartition ne peut porter atteinte au droit de l’agent d’utiliser en totalité son congé de formation, ni à son droit de l’utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

Article 143 – Dans les trente jours qui suivent le début de la formation ou l’envoi du premier travail imposé, l’agent remet une attestation d’inscription.

Dans les trente jours qui suivent la fin de la formation ou du programme d’études, l’agent remet une attestation relative à l’assiduité avec laquelle il a suivi la formation.

Article 144 – L’agent notifie au Collège communal, dans les cinq jours, l’abandon de la formation ou le défaut définitif d’envoi des travaux imposés.

S’il s’agit d’enseignement à distance, l’agent notifie au secrétaire communal une interruption de plus de deux mois dans l’envoi des travaux imposés, que cette interruption soit continue ou non.

Le secrétaire communal met fin au congé de formation à partir de la date des notifications visées aux alinéas 1^{er} et 2.

Article 145 – Par. 1^{er} – 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 requis.

Par. 2 – La suspension est prononcée par le Collège communal.
Elle s’étend à la partie restante de l’année en cours.

Article 146 – Sauf circonstances exceptionnelles, le congé ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

Chapitre XIV. – Statut syndical

Article 147 – §1. Les relations entre la commune et les organisations syndicales, ainsi que le statut des personnes qui participent à la vie syndicale, sont régis par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

§2. Les organisations représentatives des travailleurs seront :

- associées dans le cadre de la concertation à l'élaboration des plans de formation ;
- régulièrement informées des informations existantes de type de « comptes et budgets » ayant une incidence sur le personnel ;
- informées de toutes les décisions adoptées par les autorités de tutelle à l'égard des délibérations ayant fait l'objet d'un examen dans les réunions de négociation et de concertation (dans les vingt jours de la réception de l'acte).

Article 148 – La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

Chapitre XV. – Cessation des fonctions

Section 1^{ère} – Règles applicables aux agents définitifs

Article 149 – Entraînent la cessation des fonctions des agents définitifs :

- 1° la démission volontaire ;
- 2° la démission d'office ;
- 3° la mise à la retraite ;
- 4° la révocation et la démission d'office prononcées à titre de sanction disciplinaire.

Article 150 – L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions en adressant une demande écrite au conseil communal, avec un préavis d'un mois. Ce préavis peut être réduit par décision du Collège communal.

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

Article 151 – Par. 1^{er} – Est démis d'office et sans préavis de ses fonctions :

- 1° l'agent dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'Etat. Ce conseil ne vaut pas en cas de fraude ou de dol de l'agent ;
- 2° l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, visée à l'article 13, qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques ;
- 3° l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours ;
- 4° l'agent qui ne satisfait pas à l'examen médical prévu à l'article 24 et qui a déjà été appelé en service ;
- 5° l'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l'article 61, alinéa 2, ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle ;
- 6° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation définitive des fonctions.

Par. 2 – La démission d'office est prononcée à titre de sanction disciplinaire est régie par les articles 281 et suivants de la nouvelle loi communale.

Article 152 – En cas d’application de l’article 151, paragraphe 1^{er}, 3^o ou 5^o, l’agent est préalablement entendu par le conseil communal et peut se faire assister par une personne de son choix.

Les articles 299 à 306 de la nouvelle loi communale sont applicables à cette audition sous la réserve que les termes « autorité disciplinaire », « dossier disciplinaire » et « sanction ou peine disciplinaire » sont remplacés par les termes « autorité », « dossier » et « démission d’office ».

Article 153 – L’inaptitude physique définitive est constatée par le Service de santé administratif en application de l’article 117, paragraphe 2 de la loi du 14 février 1961.

Article 154 – Annulé

Article 155 – Annulé

Article 156 – Par. 1^{er} – Les agents définitifs ont droit à une pension selon les règles fixées par les articles 156 à 169 de la nouvelle loi communale (voir annexes).

La demande est introduite dans l’année avant la date de prise en cours de la pension.

Les dispositions sont régies par la loi du 10 avril 1995, dont s’inspire le règlement ci-après.

1 –

Les membres du personnel nommé à titre définitif ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue d’un an au minimum et de cinq ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non.

Ne relève pas de ce personnel, le personnel enseignant des établissements communaux d’enseignement étant donné qu’il appartient aux Communautés de régler le statut de ce personnel.

2 –

Lorsqu’il concerne le Secrétaire communal, le Receveur communal, le Commissaire de Police et le Commissaire-adjoint de Police, le départ anticipé à mi-temps est subordonné à l’accord préalable du Collège communal et à ratification par le Conseil communal.

3 –

Si le Collège estime qu’il est nécessaire de maintenir un membre du personnel en fonction à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l’importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit au départ anticipé à mi-temps à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre du personnel et celle qui agrée le service public puisse être supérieure à six mois. En cas de litige, la charge de la preuve incombe au Collège.

4 –

L’octroi de ce droit est subordonné à l’introduction par l’agent d’une demande auprès du Collège, dans laquelle il fixe la date à laquelle il désire être admis à la retraite. Cette demande est formulée au moins trois mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps.

Le Collège accuse réception dans les quinze jours calendrier à partir du jour qui suit la réception de la demande et invoque, le cas échéant, l'article 3. A l'expiration de ce délai, la demande de l'agent devient définitive.

5 –

Après l'introduction de cette demande, il n'est plus permis à l'agent de reprendre le travail à temps plein ni de revenir sur la date de la mise à la retraite, à moins que cette date, pour quelque motif que ce soit, ne soit avancée.

Le régime de départ anticipé à mi-temps doit toujours prendre cours le premier jour d'un mois et expirer le dernier jour d'un mois (en tout cas au plus tard le dernier jour du mois marquant le soixante-cinquième anniversaire de l'agent).

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

6 –

Les agents qui font usage de ce droit reçoivent le traitement dû pour un mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle non-indexée dont le montant est 295,98 euros.

Sur cette prime, aucun précompte professionnel direct n'est retenu et les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues jusqu'au 31 décembre 1997 au moins.

7 –

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

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

8 –

La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service. L'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion et à l'évolution de carrière. Il perd toutefois ses titres à la promotion lorsque la vacance d'emploi est une condition à la promotion.

9 –

Lorsque deux membres du personnel communal font usage du droit au départ anticipé à mi-temps, ils sont remplacés par un agent statutaire complémentaire.

Le remplacement doit se faire à partir du jour où le deuxième membre du personnel fait effectivement usage du droit au départ anticipé à mi-temps.

10 –

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

11 –

Le nombre de jours de congé annuel de vacances est réduit proportionnellement, de même que le nombre de jours de congé de maladie, le pécule de vacances sera réduit de moitié de même que l'allocation de fin d'année, pour les périodes de départ anticipé à mi-temps qui tombent dans la période de référence.

12 –

A partir du 1^{er} janvier 1998 et sauf nouvelle loi et dispositions contraires, il ne pourra plus être fait usage du droit au départ anticipé à mi-temps.

Cependant, les régimes de départ anticipé à mi-temps en cours au 31 décembre 1997 demeurent régis par la présente décision jusqu'à leur échéance.

13 –

La Commune s'engage à respecter les obligations découlant du titre VI de la loi du 10 avril 1995 : « Dispositions relatives aux pensions – Sauvegarde des revenus pour le paiement des pensions de retraite et de survie ».

14 –

La présente décision est transmise à la Députation permanente du Conseil provincial du Luxembourg.

Section 2 – Règles applicables aux agents contractuels

Les règles applicables aux agents contractuels sont régies par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Section 3 – Règles communes

Article 157 – Lorsque la commune met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé, la commune vers à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales les cotisations permettent à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteurs du chômage et des indemnités d'assurance contre la maladie et l'invalidité aux conditions et selon les modalités prévues par les articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991, portant des dispositions sociales et diverses.

Chapitre XVI. – Dispositions transitoires

Article 158 – Le présent statut entre en vigueur à l'expiration du délai d'approbation par la députation permanente.

Il s'applique dès son entrée en vigueur aux agents visés à l'article 1^{er}.

Article 159 – Par dérogation à l'article précédent,

- 1° les régimes des congés et de la disponibilité résultant des dispositions antérieures restent d'applicables aux agents en congé ou en disponibilité lors de l'entrée en vigueur du présent statut, jusqu'à la fin de ce congé ou de cette position de disponibilité.
- 2° les dispositions du chapitre VII ne s'appliquent qu'aux stagiaires nommés après l'entrée en vigueur du présent statut ;
- 3° en vue de l'application de l'article 8, l'accord préalable n'est requis que pour les activités entamées après l'entrée en vigueur du présent statut.

Article 160 – Pour l'application du chapitre XII, la première évaluation des agents est réalisée dans les 6 mois qui suivent l'approbation des statuts.