



Commune de Sainte-Ode

Statut administratif

Approuvé par le Conseil communal le 14 mars 2022

Modification : 22 juin 2022

Province de Luxembourg - Arrondissement de Bastogne
Rue des Trois-Ponts, 46 – 6680 SAINTE-ODE

✉ : contact@sainte-ode.be - ☎ : 061/210.442 - Fax : 061/68.89.62



Table des matières

TABLE DES MATIERES	2
CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS	5
CHAPITRE II - DROITS ET DEVOIRS	6
SECTION 1 - LES DEVOIRS	6
SOUS-SECTION 1 – LE DEVOIR DE BIEN SE COMPORTER ET D’OBEISSANCE HIERARCHIQUE.....	6
SOUS-SECTION 2 – L’OBLIGATION DE SE TENIR AU COURANT ET DE SE FORMER	7
SOUS-SECTION 3 - LES RELATIONS AVEC L’EXTERIEUR.....	7
SOUS-SECTION 4 - LE DEVOIR DE LOYAUTE ET D’INTEGRITE ET DE RESERVE	7
SOUS-SECTION 5 – LE COMPORTEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL	8
SECTION 2 – LES DROITS	8
SOUS-SECTION 1 – LA LIBERTE D’EXPRESSION.....	8
SOUS-SECTION 2 - LE DROIT A LA DIGNITE.....	8
SOUS -SECTION 3 – LE DROIT A LA FORMATION ET L’INFORMATION.....	9
SOUS-SECTION 4 - LE DROIT DE GREVE	9
CHAPITRE III - NOTIFICATIONS, DELAIS ET RECOURS	10
CHAPITRE IV - RECRUTEMENT	11
CHAPITRE V – SURVEILLANCE DE LA SANTE DES AGENTS ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL	14
CHAPITRE VI - STAGE	15
CHAPITRE VII- CARRIERE	17
SECTION 1 - GENERALITES	17
SECTION 2 - PROMOTION	17
CHAPITRE VIII - REGIME DISCIPLINAIRE	20
CHAPITRE IX - POSITIONS ADMINISTRATIVES	21
SECTION 1 - ACTIVITE DE SERVICE	21
SECTION 2 - NON-ACTIVITE	21
SECTION 3 – DISPONIBILITE	22
SOUS-SECTION 1 - GENERALITES	22
SOUS-SECTION 2 - DISPONIBILITE POUR MALADIE	23
SOUS-SECTION 3 - DISPONIBILITE PAR SUPPRESSION D'EMPLOI	24
SOUS-SECTION 4 - DISPONIBILITE POUR CONVENANCE PERSONNELLE	25



CHAPITRE X- REGIME DES CONGES	26
SECTION 1 - VACANCES ANNUELLES	26
SECTION 2 - JOURS FERIES	28
SECTION 3 - CONGES COMPENSATOIRES	29
SECTION 4 - CONGES DE CIRCONSTANCE ET DE CONVENANCE PERSONNELLE	29
SOUS-SECTION 1 - CONGE DE CIRCONSTANCES	29
SOUS-SECTION 2 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR CAS DE FORCE MAJEURE	31
SOUS-SECTION 3 - CONGE POUR MOTIFS IMPERIEUX D'ORDRE FAMILIAL	31
SOUS-SECTION 4 - CONGES POUR CONVENANCE PERSONNELLE	33
SECTION 5 - INTERRUPTION DE CARRIERE	35
SECTION 6 - ABSENCE DE LONGUE DUREE JUSTIFIEE PAR DES RAISONS FAMILIALES	38
SECTION 7 - CONGE POUR ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE DE HANDICAPES	39
SECTION 8 - CONGE POUR DON DE MOELLE OSSEUSE, D'ORGANES OU DE TISSUS	39
SECTION 9 – CONGES LIES A LA NAISSANCE OU L'ADOPTION	39
SOUS-SECTION 1 – CONGE POUR EXAMENS MEDICAUX PRENATALS.....	39
SOUS-SECTION 2 - CONGE POUR LA PROTECTION DE LA FEMME ENCEINTE OU ALLAITANTE	40
SOUS-SECTION 3 - CONGE DE MATERNITE	40
SOUS-SECTION 4 – CONGE DE NAISSANCE	41
SOUS-SECTION 5 - CONGE DE PATERNITE OU DE COPARENTALITE EN CAS D'HOSPITALISATION OU DECES DE LA MERE.....	42
SOUS-SECTION 6 – PAUSE D'ALLAITEMENT	43
SOUS-SECTION 7 - CONGE PARENTAL.....	43
SOUS-SECTION 8 - CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE LA TUTELLE OFFICIEUSE.....	43
CHAPITRE XI - CONGES POUR ETAT DE SANTE	45
SECTION 1 - CONGE DE MALADIE	45
SOUS-SECTION 1 – GENERALITES	45
SOUS-SECTION 2 – CONGE DE MALADIE DES AGENTS STATUTAIRES	46
SECTION 2 - CONGES POUR PRESTATIONS REDUITES EN CAS DE MALADIE ET REAFFECTATION	49
SECTION 3 - ABSENCES RESULTANT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL, D'UN ACCIDENT SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE	51
SECTION 4 – CONGE DE PROPHYLAXIE	52
CHAPITRE XII – ADAPTATION DU TEMPS DE TRAVAIL - PRESTATIONS REDUITES POUR CONVENANCE PERSONNELLE	53
CHAPITRE XIII – DISPENSE DE SERVICES	55
CHAPITRE XIV – EVALUATION	56
CHAPITRE XV- FORMATION	59
SECTION 1 - DISPENSE DE SERVICE ET FRAIS DE FORMATION	59
SECTION 2 - CONGE DE FORMATION	59
CHAPITRE XVI - STATUT SYNDICAL	62



CHAPITRE XVII - CESSATION DES FONCTIONS **63**

SECTION 1 - GENERALITES	63
SECTION 2 – DEMISSION D’OFFICE	63
SECTION 3 – INAPTITUDE PHYSIQUE	64
SECTION 4 – INAPTITUDE PROFESSIONNELLE	64
SECTION 5 – MISE A LA RETRAITE	65
SECTION 6 – REGLES APPLICABLES AUX AGENTS STAGIAIRES	65

CHAPITRE XVIII – AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE (REDISTRIBUTION DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC) **66**

SECTION 1 – TRAVAIL A MI-TEMPS A PARTIR DE 50 ANS	66
SECTION 2 - SEMAINE DE QUATRE JOURS	67

CHAPITRE XIX - DISPOSITIONS TRANSITOIRES **69**

ANNEXE I – CONDITIONS DE RECRUTEMENT, D’EVOLUTION DE CARRIERE ET DE PROMOTION **70**

ECHELLE E	70
ECHELLE D	70
1. PERSONNEL ADMINISTRATIF	70
2. PERSONNEL OUVRIER	73
3. PERSONNEL DE SOINS ET ASSISTANCE	76
PERSONNEL TECHNIQUE	76
NIVEAU C	77
1. PERSONNEL ADMINISTRATIF	77
2. PERSONNEL OUVRIER	78
NIVEAU B	80
1. PERSONNEL ADMINISTRATIF	80
NIVEAU A	81
1. PERSONNEL ADMINISTRATIF	81

ANNEXE II – EVALUATION **84**

I. GRILLE D’EVALUATION	84
II. FICHE D’EVALUATION	87

ANNEXE III - REGIME DISCIPLINAIRE DU PERSONNEL STATUTAIRE **95**



Chapitre I - Champ d'application et définitions

Article 1

§1^{er} - Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal, à l'exception des membres du personnel enseignant et assistant maternelle.

§2 – Par exception, certaines dispositions ne s'appliquent qu'aux agents statutaires. Ainsi ne s'appliquent qu'aux agents statutaires : (en rouge dans le statut)

- Les articles 25, 86, alinéa 8, 88, 90, 91, 93, 94, 98, 105 à 108, 110, 118 et 119, 121 à 123, 129, 170 à 176
- Les chapitres VI, VII (sauf l'article 46, alinéa 2), IX, XII, XVII.

§3 – Le présent statut s'applique au Directeur général uniquement pour les dispositions qui ne seraient pas régies par la législation.

Les dispositions des section 5 (Interruption de carrière) et 6 (absence de longue durée justifiée par des raisons familiales) et celles du chapitre X (prestations réduites pour convenance personnelle) ne sont pas applicables au Directeur général.

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

Article 2

On entend par :

- Agent contractuel : L'agent employé au service de la Commune sous contrat de travail ;
- Agent statutaire : L'agent employé au service de la Commune sous statut ;
- Agent définitif : L'agent statutaire nommé définitivement ;
- Agent stagiaire : L'agent statutaire admis au stage ;
- Grade : Le titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et qui l'habilite à occuper un emploi correspondant à ce grade ;
- Echelle : la catégorie barémique attribuée à l'agent en fonction de son grade, de son ancienneté, de son évaluation et des formations suivies, conformément aux règles contenues dans le statut pécuniaire ;
- Ancienneté dans l'échelle en vue de satisfaire aux conditions de promotion : la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la Commune en qualité d'agent définitif dans l'échelle considérée à raison de prestations complètes ou incomplètes ;
- 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.



Chapitre II - Droits et devoirs

Section 1 - Les devoirs

Sous-section 1 – Le devoir de bien se comporter et d’obéissance hiérarchique

Article 3 - Les relations avec la Commune

§1^{er} Les agents évitent, en dehors de l’exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public ou compromettre l’honneur ou la dignité de leur fonction.

Ils évitent également toute situation où, même par personne interposée, ils pourraient être associés à des occupations contraires à la dignité de leur fonction.

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

§3 - Les agents ne peuvent profiter de leurs liens privilégiés avec la Commune et de leurs connaissances des besoins de celle-ci pour proposer de nouer, avec elle, pour eux-mêmes ou au profit d’un tiers, une quelconque relation contractuelle dans l’exercice de leurs activités extra-communales quelles qu’elles soient.

§4 - Il est interdit aux agents de causer des dommages aux personnes ou aux biens. Il leur est également interdit de voler la Commune, d’autres agents ou des usagers. Le vol est constitutif d’un motif grave.

§5 - Les agents doivent participer activement au partage des connaissances professionnelles au sein de l’Institution communale.

Article 4 - Les relations avec la hiérarchie

§1^{er} - Les agents communaux répondent vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques du bon fonctionnement du service qui leur est confié.

§2 - Ils doivent agir conformément aux ordres et aux instructions qui leur sont donnés par leurs supérieurs hiérarchiques en vue de l’exécution de leur mission.

Les supérieurs hiérarchiques sont responsables des ordres qu’ils donnent.

Article 5 - Les relations avec les collègues

§1^{er} - Les agents sont tenus à la plus stricte politesse dans les rapports avec leurs collègues.

§2 - Les agents ont le devoir de traiter leurs collègues, en ce compris leurs supérieurs ou leurs subordonnés, avec dignité, courtoisie et respect.



§3 - Les agents doivent s'entraider dans l'intérêt du service.

Sous-section 2 – L'obligation de se tenir au courant et de se former

Article 6

Les agents veillent, dans la limite des moyens matériels mis à leur disposition par l'autorité, à se tenir au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés.

Sous-section 3 - Les relations avec l'extérieur

Article 7

Dans le respect de leur devoir de neutralité, les agents traitent les usagers de leurs services avec compétence, compréhension, politesse sans aucune discrimination.

Article 8

Les agents ne peuvent révéler aucune donnée à caractère personnel recueillie auprès des usagers, sinon aux personnes habilitées à en connaître.

Article 9

Les agents ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de l'exercice de leurs fonctions mais en raison de celles-ci des dons ou avantages quelconques

Article 10

Les agents statutaires ne peuvent, directement ou par personne interposée, exercer un commerce ou remplir un autre emploi sans obtenir 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.

Sous-section 4 - Le devoir de loyauté et d'intégrité et de réserve

Article 11

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

A cet effet, ils doivent :

1. Respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent ;
2. Formuler leur avis et rédiger leurs rapports avec rigueur et exactitude ;
3. Exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle ;
4. Se conformer aux normes de sécurité.



Article 12

Tant au cours de la relation de travail qu'après l'expiration de celle-ci, les agents s'interdisent de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à leur profit personnel, directement ou indirectement, des informations dont ils auraient eu connaissance du fait de l'exercice de leurs fonctions.

Sous-section 5 – Le comportement sur le lieu de travail

Article 13

Il est renvoyé à l'annexe IV du règlement de travail quant à l'interdiction de consommer de l'alcool, des drogues et autres produits illicites sur le lieu de travail.

Article 14

Tout acte quelconque de violence physique ou psychique, de harcèlement moral ou sexuel sur les lieux du travail est strictement interdit.

La procédure à suivre par tout travailleur qui estime être l'objet de violence ou d'harcèlement moral ou sexuel au travail peut être consultée en annexe V du règlement de travail.

Section 2 – Les droits

Sous-section 1 – La liberté d'expression

Article 15

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/au(x) :

- La sécurité nationale ;
- La protection de l'ordre public ;
- Intérêts financiers de l'autorité ;
- La prévention et à la répression des faits délictueux ;
- Secret médical ;
- Droits et libertés du citoyen, et notamment le droit au respect de la vie privée ;
- La préparation des décisions.

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

Sous-section 2 - Le droit à la dignité

Article 16

Les agents ont le droit d'être traités avec dignité et courtoisie tant par leurs supérieurs hiérarchiques que par leurs collègues ou subordonnés.



Sous-section 3 – Le droit à la formation et l'information

Article 17

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.

La formation des agents est régie au [chapitre XV](#).

Article 18

Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel en s'adressant au Directeur général.

Sous-section 4 - Le droit de grève

Article 19

La participation des agents à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement, pour la période de cessation.

Le statut syndical est régi au [chapitre XVI](#).



Chapitre III - Notifications, délais et recours

Article 20

Sauf exception expressément prévue, la notification des actes et avis aux agents a lieu soit par lettre recommandée à la poste, soit par remise de la main à la main contre accusé de réception.

Article 21

L'agent communique au service ressources humaines, dans les plus brefs délais, tout changement de domicile ou de résidence, changement d'état civil ou charge d'enfants.

Article 22

Sauf exception expressément prévue, les recours, observations et demandes d'audition sont adressés par l'agent au Collège communal, soit par lettre recommandée, soit par remise d'un écrit contre accusé de réception au Directeur général.

L'agent est informé 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 vacances de l'agent, il est prolongé d'un mois.

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

Article 23

Les actes de candidatures sont adressés au Collège communal par lettre recommandée ou par remise d'un écrit contre accusé de réception ou par courriel suivant les conditions fixées par le Conseil communal.



Chapitre IV - Recrutement

Article 24

Le Conseil communal détermine les conditions de recrutement des emplois à pourvoir. Il peut fixer des conditions particulières de recrutement en fonction de l'emploi à pourvoir.

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

1. Être belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la Commune,
ou,
Être ressortissant d'un pays de l'Union Européenne ou non.
Pour les ressortissants hors Union européenne : être en règle en matière d'autorisation de travail au sens de l'arrêté du Gouvernement wallon du 16 mai 2019 relatif à l'occupation de travailleurs étrangers ;
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, sauf pour le travail étudiant ;
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 25

§1^{er} - Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le Collège communal fait appel aux agents statutaires du Centre Public d'Action Sociale du même ressort, titulaires du même grade ou d'un grade équivalent.

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

La candidature à chaque emploi doit être transmise selon les formes prévues à [l'article 23](#) dans les 10 jours ouvrables 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 dès lors qu'elles répondent aux conditions prescrites.



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

§3 - Le présent article ne s'applique pas :

- Aux membres du personnel engagé par contrat ;
- Aux titulaires d'emplois qui sont spécifiques à la Commune ou au Centre Public d'Action Sociale ;

§4 - Le régime de mobilité est mis en œuvre dans le respect de l'arrêté royal n° 519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des Communes et des Centres Publics d'Aide Sociale qui ont un même ressort et de l'arrêté royal n° 490 du 31 décembre 1986, imposant aux Communes et aux Centres Publics d'Aide Sociale qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel.

Article 26

§1^{er} - Le Conseil communal arrête, pour chaque grade, le programme des examens, leurs modalités d'organisation, le mode de constitution de la commission de sélection, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation des candidats.

§2 - La commission de sélection est constituée pour :

- Le recrutement de personnel statutaire ou contractuel sous contrat à durée indéterminée
- Le recrutement de personnel contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini lorsqu'il n'y a pas d'impératif d'urgence reconnu par le Collège communal.

Dans certaines situations particulières dûment motivées, le Conseil communal fixe une procédure de recrutement spécifique qui n'inclut pas nécessairement la création d'une commission de sélection et/ou la réalisation d'examens.

§3 - La composition de la commission de sélection sera déterminée par le Collège communal.

Article 27

Le Collège communal établit une offre d'emploi. Cette offre d'emploi décrit de manière précise la mission et les tâches de la fonction à pourvoir ainsi qu'un profil de compétence et l'échelle de rémunération y afférente.

L'offre d'emploi est publiée aux valves communales, sur le site Internet de la Commune, au Forem et, s'il échet (emploi très spécifique), par tout autre moyen que le Conseil communal juge nécessaire.

Article 28

§1^{er} - La recevabilité des candidatures sera étudiée par le Collège communal au regard des critères et objectifs préalablement établis et aux conditions générales d'admissibilité. Il veille à informer



les candidats retenus des dates des épreuves et informe les candidats non retenus ou ayant échoué à une épreuve de sélection.

§2 - Toute organisation syndicale représentative a le droit de désigner un observateur auprès de la commission de sélection. L'examen sera porté à sa connaissance au moins dix jours ouvrables avant son déroulement, sauf accord des organisations syndicales pour une réduction de ce délai.

Article 29

Le Conseil communal, ou le Collège en cas de délégation, prend connaissance du procès-verbal des épreuves rédigé par la commission et décide de procéder au recrutement ou à l'engagement d'un candidat repris dans la sélection effectuée par la commission, conformément aux dispositions légales et statutaires et après comparaison des titres et mérites des candidats.

Chaque candidature réunissant les conditions de nomination ou d'engagement est soumise au vote.

Article 30

L'acte de nomination ou la décision d'engagement est motivé(e).

Article 31

Les lauréats non nommés ou non engagés en qualité de contractuel sont versés dans une réserve de recrutement d'une validité de 2 ans non-renouvelable.

Article 32

Les candidats ayant satisfait à la procédure de recrutement sus-décrite et qui ont été engagés en qualité de contractuel sont dispensés de repasser les mêmes épreuves dans le cas où un poste statutaire du même type serait déclaré vacant dans les 5 ans.

Article 33

§1^{er} - En application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 7 février 2013 relatif à l'emploi de travailleur handicapé dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de service public, la Commune est tenue d'employer un nombre de travailleurs handicapés fixé à 2,5 % de son effectif au 31 décembre de l'année précédente. La déclaration à l'ONSSAPL tient lieu de preuve de cet effectif.

§2 - Les procédures de recrutement et d'accession à un grade ou à un niveau supérieur sont, sur demande des candidats inscrits, adaptées aux contraintes liées à leur handicap.



Chapitre V – Surveillance de la santé des agents et bien-être au travail

Article 34

Il est fait application du Code du bien-être au travail pour la surveillance de la santé des agents et le bien-être au travail.

Les agents sont tenus de se soumettre aux différents examens médicaux (périodiques, de reprise, ...).

Chaque agent peut demander au conseiller en prévention l'examen de son poste de travail.

Article 35

Les agents affecté, réaffectés, mutés ou promus dans un poste de sécurité, une poste de vigilance ou une activité à risque défini sont soumis à une évaluation de santé préalable conformément à l'article I.4-25 du Code du bien-être au travail.

Article 36

Lorsque l'agente enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé un risque en application de l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité, le Collège communal décide les mesures suivantes :

1. Un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée.
2. Si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est techniquement ou objectivement pas possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que l'agente concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état ;
3. Si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés :
 - L'agente statutaire est dispensée de ses prestations conformément à [l'article 102](#) ;
 - L'agente contractuelle est écartée et prise en charge par sa mutuelle.



Chapitre VI - Stage

Article 37

Le présent chapitre s'applique aux agents statutaires uniquement.

Article 38

Tout agent statutaire est soumis à un stage d'une année de service.

Ce stage peut être prolongé, deux fois 6 mois au maximum, par décision motivée.

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

Article 39

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

Les prestations effectuées au sein de l'administration, par un agent contractuel, dans un emploi identique, sont prises en considération pour le calcul de la durée du stage.

Article 40

§1^{er} - Il est établi pour chaque stagiaire deux fiches d'évaluation par le Directeur général selon le modèle repris en [annexe II](#).

§2 - La première fiche d'évaluation est établie entre les 3^{ème} et 6^{ème} mois du stage au plus tard et la seconde pendant la première quinzaine du mois précédent le dernier mois du stage.

Elles sont notifiées au stagiaire de la manière prévue à [l'article 21](#).

Ces notifications mentionnent en outre :

1. Le droit de l'agent stagiaire de formuler des observations écrites dans les 15 jours ouvrables de la réception de la fiche d'évaluation, par lettre notifiée de la manière prévue à [l'article 22](#) ;
2. La possibilité pour l'agent stagiaire de demander, dans le même délai, à être entendu par le Collège communal ;

Les fiches d'évaluation sont en outre transmises au Collège communal.

Article 41

Au plus tard dans le mois qui précède la fin du stage, le Collège communal propose au Conseil communal

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



Il entend l'agent soit à sa demande, conformément à [l'article 22](#), soit d'initiative.

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

Article 42

Le Conseil communal statue lors de sa plus prochaine séance qui suit la fin du stage.

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

Article 43

Les agents nommés à titre définitif prêtent le serment légal.

Article 44

Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus à [l'article 21](#). 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.



Chapitre VII- Carrière

Section 1 - Généralités

Article 45

Le présent chapitre s'applique aux agents statutaires uniquement sauf l'article 46, alinéa 2. L'agent statuaire est nommé à un grade. A chaque grade correspond une ou plusieurs échelles.

Article 46

En évolution de carrière, l'agent statuaire obtient un changement d'échelle au sein d'un même grade s'il satisfait aux critères d'ancienneté, d'évaluation et de formation fixés à [l'annexe 1](#) du statut administratif.

Par analogie, les évolutions de carrière sont appliquées de la même manière aux agents contractuels.

Article 47

Sous l'autorité du Collège communal, le Directeur général procède à l'affectation de l'agent statuaire dans un emploi déterminé.

Dans l'intérêt du service, l'autorité peut solliciter chaque agent statuaire, durant sa carrière, afin qu'il soit affecté dans un autre emploi correspondant à son grade.

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

Section 2 - Promotion

Article 48

La promotion est la nomination d'un agent définitif à un grade supérieur. Elle n'a lieu qu'en cas de vacance d'un emploi du grade à conférer.

Article 49

Pour être nommé à un grade de promotion, l'agent définitif doit satisfaire aux conditions fixées à [l'annexe I](#) du présent statut.

La condition relative à l'évaluation de l'agent définitif 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 dans le respect des dispositions prévues dans les circulaires R.G.B.

Article 50

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



Article 51

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

En outre, il est communiqué à chaque agent définitif susceptible d'être nommé de la manière prévue à [l'article 21](#).

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

Le délai d'introduction des candidatures ne peut être inférieur à 1 mois prenant cours le jour de la remise à l'intéressé ou de la présentation par la poste de l'avis de vacance d'emploi. Lorsque cet avis est notifié pendant les mois de juillet et août, le délai est prolongé de 15 jours minimum.

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

Il est fait acte de candidature de la manière prévue à [l'article 23](#).

Article 52

Le Conseil communal arrête, pour chaque grade de promotion, le programme des examens, leurs modalités d'organisation, le mode de constitution de la commission de sélection, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation.

La commission de sélection est désignée par le Collège communal.

Article 53

Le Conseil communal compare, 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 54

L'acte de nomination est motivé.

Article 55

§1^{er} - Si aucun agent communal ne satisfait aux conditions prévues pour la promotion, l'emploi est conféré par transfert, à sa demande, au membre du Centre Public d'Action Sociale du même ressort, titulaire du même grade que celui de l'emploi à conférer ou d'un grade équivalent, qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

§2 - A défaut d'application du paragraphe précédent, l'emploi est conféré par promotion, à sa demande, à l'agent définitif du Centre Public d'Action Sociale du même ressort, susceptible de présenter sa candidature et répondant aux conditions prescrites pour obtenir cette promotion.



§3 - En vue de l'application du présent article, les agents sont informés et présentent leur candidature conformément à la procédure prévue à [l'article 25](#).

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

Article 56

§1^{er} - A défaut d'application de [l'article 55](#), l'agent en surnombre du Centre Public d'Action 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.

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



Chapitre VIII - Régime disciplinaire

Article 57

Le régime disciplinaire des agents statutaire est fixé par les articles L1215 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ([annexe III](#) du présent statut).

Le régime disciplinaire des agents contractuels est prévu dans le règlement de travail.



Chapitre IX - Positions administratives

Article 58

Le présent chapitre s'applique aux agents statutaires uniquement.

Article 59

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 - Activité de service

Article 60

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

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

La participation de l'agent à une cessation concertée de travail est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a toutefois pas droit à son traitement.

Article 61

La durée hebdomadaire de travail est de 38 heures, à raison de 5 jours par semaine, sur une période de référence de quatre mois (3 mois pour le personnel affecté à la crèche).

Section 2 - Non-activité

Article 62

L'agent est en non-activité :

1. Lorsqu'il s'absente ou dépasse sans motif valable le terme de son congé sans autorisation ;
2. En cas de suspension disciplinaire ;
3. Lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application de [l'article 98](#) ;
4. Durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application du [chapitre XII](#).

Article 63

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



Article 64

§1er - En cas d'absence sans autorisation, la période de non-activité n'est prise en considération que pour l'avancement de traitement.

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

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

Section 3 – Disponibilité

Sous-section 1 - Généralités

Article 65

La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil communal.

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

Article 66

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

Ne sont pris en considération ni les services militaires que l'agent a accomplis avant son admission au service de la Commune, ni le temps que l'agent a passé en disponibilité.

Article 67

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

Article 68

L'agent en disponibilité reste à la disposition de la Commune.

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 161](#).

Article 69

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



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

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

Article 70

L'agent en disponibilité qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité ou à défaut un emploi correspondant à son grade.

Article 71

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 placé en disponibilité pour un an au moins.

La décision du Collège communal doit être précédée de l'avis favorable du Directeur général.

Sous-section 2 - Disponibilité pour maladie

Article 72

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 118](#).

Article 73

L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître devant le Medex à chaque convocation et ce, à l'initiative du Collège communal.

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

L'agent est tenu de notifier au service des ressources humaines un domicile en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Article 74

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

Article 75

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

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



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

Article 76

Par dérogation à [l'article 75](#), 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 Medex décide si l'affection dont souffre l'agent, constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que l'agent n'ait été, pour une période continue de trois mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

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

Article 77

La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes de prestations réduites visés au [chapitre XII](#).

Elle ne met pas fin aux régimes de travail à mi-temps et de la semaine de quatre jours visés au [chapitre XVIII](#).

Pour l'application de [l'article 69](#), le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

Sous-section 3 - Disponibilité par suppression d'emploi

Article 78

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 à la formation.

Article 79

L'agent en disponibilité par suppression d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité.

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



Le traitement d'attente ne peut cependant, dans la limite de 30/30e, être inférieur à autant de fois 1/30e 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 69](#).

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

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

Sous-section 4 - Disponibilité pour convenance personnelle

Article 80

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

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

Article 81

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. Les périodes non prestées ne sont pas prises en considération pour déterminer l'ancienneté donnant droit à la pension ni le calcul de la pension.

Article 82

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

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

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

Tout agent dont l'absence excède la période pour laquelle la disponibilité a été accordée peut être considéré comme démissionnaire, dans le respect de la procédure prévue à [l'article 161](#).

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



Chapitre X- Régime des congés

Section 1 - Vacances annuelles

Article 83

§1er - Les agents ont droit à un congé annuel de vacances du régime public sur base des prestations de l'année en cours dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge :

- Moins de 45 ans : 26 jours ouvrables ;
- De 45 à 49 : 27 jours ouvrables ;
- De 50 à 54 : 28 jours ouvrables ;
- A partir de 55 : 29 jours ouvrables ;

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent dans le courant de l'année où celui-ci est pris. Les jours de congé sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être presté par l'agent le jour pour lequel il bénéficie du congé.

§2 - Le congé annuel de vacances et les vacances supplémentaires sont assimilés à une période d'activité de service.

Il est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service et en équité pour tous les agents.

S'il est fractionné, il doit comporter au moins une période continue d'une semaine.

Durant les périodes de vacances scolaires il est accordé en priorité aux agents ayant des enfants en âge scolaire.

A l'exception de 5 jours qui peuvent être pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante, les congés annuels doivent être pris durant l'année civile concernée sauf en cas de force majeure (exemples : maladie, accident de travail, grossesse...) après accord du Collège communal.

Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

§3 - Si, par suite des nécessités du service, l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité de l'agent afférent aux jours de congé non pris.

Pour l'application du présent paragraphe, le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure.

Cette allocation n'est pas due si la cessation définitive des fonctions est la conséquence d'une sanction disciplinaire.



§4 - Le congé annuel de vacances est réduit à due concurrence, lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou a obtenu au cours de l'année l'un des congés ou l'une des absences mentionnées ci-après :

1. Les congés pour motif 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 90](#) ;
3. Les congés pour permettre à l'agent de présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales ;
4. Les congés pour prestations réduites pour convenance personnelle ou une réduction de temps de travail médicale ;
5. Les congés pour mission ;
6. Le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
7. Les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité ;
8. La semaine volontaire de 4 jours et le départ anticipé à mi-temps ;
9. Un ou plusieurs congés de maladie cumulés de plus de 6 mois au cours de l'année et toute prolongation de ces congés l'année suivante ;

Les réductions visées aux point 7 et 9 ne sont pas cumulatives en cas de disponibilité pour maladie. La réduction opère sur base de la mise en disponibilité ou d'un congé de maladie de plus de 6 mois dès la survenance de l'une ou l'autre hypothèse.

Pour calculer la réduction du nombre de jours de congé annuel de vacances, on applique la formule suivante :

$$\frac{228j - 228 \times Y}{2260}$$

Y est le nombre total de jours d'absence au cours des douze mois considérés.

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

- à 60 ans : un jour ouvrable ;
- à 61 ans : deux jours ouvrables ;
- à 62 ans : trois jours ouvrables ;
- à 63 ans : quatre jours ouvrables ;
- à 64 ans : cinq jours ouvrables.

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



Pour le calcul du congé annuel de vacances, il n'est pas tenu compte du congé de vacances supplémentaire que le membre du personnel obtient au-delà de l'âge de 60 ans. Pour le membre du personnel qui par exemple atteint l'âge de 62 ans, le calcul est le suivant :

$$\frac{(228j - 228 \times Y)}{2260} + 3 \text{ jours supplémentaires}$$

§6 - Si la réduction du congé ne peut pas être appliquée au congé de l'année en cours, elle sera imputée au capital de l'année suivante.

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

§7 - Lorsque l'agent est en état d'incapacité de travail pendant ses vacances, les journées couvertes par certificat médical sont transformées en congé de maladie.

L'agent ne bénéficie des dispositions du présent paragraphe que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus à [l'article 113.](#)

Section 2 - Jours fériés

Article 84

Les agents sont en congé les jours fériés énumérés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés : 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.

Ils sont également en congé le lundi de la kermesse locale du lieu de résidence de l'agent.

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 jours fériés et autres congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service.

Toutefois, si l'agent est en congé un de ces jours pour un autre motif, ou si l'agent est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.



Lorsqu'un des jours de congé coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en vertu du régime qui lui est applicable, l'agent obtient un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Section 3 - Congés compensatoires

Article 85

Les agents qui fournissent des prestations en dehors de leurs heures habituelles de travail peuvent bénéficier d'un congé compensatoire.

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

Toutefois, cette durée est :

- Augmentée de moitié pour les prestations effectuées en dehors des plages mobiles ou de l'horaire défini pour les agents non soumis à l'horaire flexible (*Modification CC 22 juin 2022*)
- Doublée pour les prestations effectuées le dimanche ou un jour férié tel que défini à [l'article 84](#) et pour les prestations effectuées à la suite d'un rappel imprévu et urgent.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la prestation des heures considérées.

Ces congés sont subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

Section 4 - Congés de circonstance et de convenance personnelle

Sous-section 1 - Congé de circonstances

Article 86

Outre les congés annuels de vacances, des congés de circonstance sont accordés aux agents dans les limites fixées ci-après.

Nature de l'événement et maximum autorisé :

1. Mariage de l'agent : 4 jours ouvrables ;
2. Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
3. Décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait en couple : 10 jours ouvrables ;
4. Décès d'un enfant ou de l'enfant de la personne avec laquelle l'agent vit en couple ; l'enfant placé en famille d'accueil de longue durée chez l'agent ou la personne avec laquelle il vit en couple est assimilé : 10 jours ;
5. Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, de la belle-fille, du beau-fils de l'agent ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple ; le parent d'accueil de longue durée de l'agent ou de la personne avec laquelle il vit en couple est assimilé : 4 jours ouvrables ;



6. Décès d'un enfant placé en famille d'accueil de courte durée chez l'agent ou la personne avec laquelle il vit en couple : 1 jour ;
7. Décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables ;
8. Décès d'un parent ou allié au deuxième degré ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable ;
9. L'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable ;
10. La confirmation ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement ou tout autre événement d'un culte reconnu autre que la religion catholique : 1 jour ouvrable ;
11. La participation à la fête de la jeunesse laïque, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle vit l'agent au moment de l'événement en couple : 1 jour ouvrable ;
12. La participation à un jury de cour d'assises, la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire ;
13. L'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement : le temps nécessaire avec un maximum de 2 jours ouvrables.

Ces congés de circonstances, sauf les congés de deuils visés au 3°, 4°, 5° et 6°, doivent être pris au moment de l'événement ou à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de 10 jours ouvrables, à défaut de quoi ils sont perdus.

Le congé prévu au 3° et 4° doit être pris comme suit :

- 3 jours ouvrables à choisir par l'agent pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles ;
- 7 jours ouvrables à choisir par l'agent dans l'année qui suit le jour du décès.

Il peut être dérogé, à la demande de l'agent et moyennant l'accord de l'employeur, aux deux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.

Le congé prévu au 5° doit être pris comme suit :

- 3 jours ouvrables à choisir par l'agent pendant la période qui prend cours le jour du décès et s'achève le jour des funérailles ;
- 1 jour ouvrable à choisir par l'agent dans l'année qui suit le jour du décès.

Il peut être dérogé, à la demande de l'agent et moyennant l'accord de l'employeur, aux deux périodes au cours desquelles ces jours ouvrables doivent être pris.

En cas d'absence pour maladie, autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail ou survenu sur le chemin du travail, survenant directement après la prise des congés de circonstance de deuils visés aux 3°, 4°, 5° et 6°, la prise en charge du salaire garanti pour les agents contractuels est gérée conformément à l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la



rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles.

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.

Sous-section 2 - Congés exceptionnels pour cas de force majeure

Article 87

Il peut être accordé aux agents des congés exceptionnels pour cas de force majeure :

1. En cas de la maladie ou d'un accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officielle ; Un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent ;
2. En cas de la maladie ou d'un accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que l'agent : un parent ou un allié au premier degré. Un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent ;
3. En cas de dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle ; Un justificatif doit être produit ;

La durée des congés exceptionnels visés au point 1 pour cas de force majeure est de dix jours ouvrables maximum par an, dont les quatre premiers sont rémunérés, ils sont assimilés à une activité de service.

Pour les autres congés exceptionnels, la durée, ne peut excéder quatre jours ouvrables par an ; ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

La durée du congé est réduite à due concurrence du temps de travail de l'agent.

Sous-section 3 - Congé pour motifs impérieux d'ordre familial

Article 88

La présent article est applicable aux agents statutaires uniquement.

L'agent statutaire a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an. Le congé est pris par jour ou par demi-jour.

Outre le congé prévu à l'alinéa 1er, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période de maximum trente jours ouvrables par an pour :



1. L'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui ;
2. L'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ;
3. L'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ;
4. L'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

Le congé visé à l'alinéa 3 est pris par période de cinq jours ouvrables au moins.

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 1er juillet de l'année, des congés ou des autorisations énumérés dans la liste suivante, son congé pour motif impérieux d'ordre familial est réduit proportionnellement à la période de prestation effective ainsi que la période minimale de cinq jours ouvrables visée à l'alinéa 4 :

1. Le départ anticipé à mi-temps ou la semaine volontaire de quatre jours ;
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, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné ;
3. Les congés pour permettre à l'agent de présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales ;
4. Les congés pour prestations réduites pour convenances personnelles ;
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 ;

Pour bénéficier de ce congé, l'agent est tenu de fournir la preuve de l'existence d'un motif impérieux d'ordre familial.



Les congés pour motifs impérieux d'ordre familial ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Sous-section 4 - Congés pour convenance personnelle

Article 89

Les congés pour convenance personnelle sont octroyés dans les conditions de la présente sous-section aux seuls agents définitifs à l'exception de [l'article 92, §1^{er}](#).

L'agent dont le congé vient à expiration, se remet à la disposition de la Commune.

Si sans motif valable, il refuse ou il néglige de la faire, il est, après 10 jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

1^o Congés pour stage (agents définitifs)

Article 90

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le Collège communal octroi un congé à l'agent définitif pour lui permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée normale du stage ou de la période d'essai.

Le Collège communal notifie sa décision dans le mois de la réception de la demande.

Les congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

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

2^o Congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées (agents définitifs)

Article 91

Le Collège communal peut octroyer un congé aux agents définitifs en vue de leur permettre de présenter leur candidature aux élections, européennes, des chambres législatives fédérales, des Conseils régionaux et communautaires, des Conseils provinciaux, des Conseils communaux.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle l'agent définitif participe en qualité de candidat.



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

3° Congé pour mission (agents définitifs et contractuels)

Article 92

§1^{er} - Le congé pour mission n'est pas applicable aux membres du personnel contractuel, sauf dans le cadre de missions exercées en qualité d'expert national en vertu de la décision du 7 janvier 1998 de la Commission des Communautés européennes, ainsi qu'aux missions exercées dans le cadre du programme européen « Institution Building » institué par le Règlement n°622/98 du Conseil des Communautés européenne relatif à l'assistance en faveur des Etats candidats.

§2 - Un agent définitif peut accepter l'exercice d'une mission lui confiée par la Commune ou avec l'accord de celle-ci :

1. Auprès d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public ou d'une personne morale de droit public qui dépend ou qui est sous la tutelle de l'autorité fédérale, d'une Région, d'une Communauté, de la Commission communautaire française, la Commission communautaire commune ;
2. Auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère, d'une institution européenne ou une d'institution internationale.

L'agent définitif désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en mission pour la durée du mandat.

Si la mission dont il est chargé l'empêche en fait ou en droit de s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées, l'agent définitif obtient les congés nécessaires à l'exécution d'une telle mission.

Ces congés sont accordés pour la durée de la mission avec un maximum de deux ans. Ils sont renouvelables par périodes de maximum deux ans.

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

4° Congé pour fonctions dans un cabinet ministériel ou dans un secrétariat, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale des membres du Gouvernement fédéral (agents définitifs)

Article 93

L'agent définitif peut obtenir un congé à la condition que l'autorité auprès de laquelle l'agent accomplit ses services s'engage au remboursement de la charge budgétaire totale pour exercer une fonction :

1. Dans le cabinet d'un président ou d'un membre d'un Gouvernement d'une Région ou Communauté, du Collège réuni de la commission communautaire commune ou du Collège de la commission communautaire française ;
2. Dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral ;



3. Dans un cabinet d'un mandataire politique fédéral, régional ou communautaire.

Le congé est rémunéré. La Commune réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent définitif est en congé le remboursement de la charge budgétaire totale.

La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année ainsi que toute autre allocation ou indemnité qui est liquidée par le service d'origine.

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

5° Congé pour engagement volontaire et cours de promotion sociale (agents définitifs)

Article 94

Les agents définitifs peuvent obtenir un congé :

1. Pour suivre les cours de l'Ecole de Protection Civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;
2. Pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps ;
3. Pour suivre des cours de promotion sociale ou de post-formation selon les dispositions de l'Arrêté Royale du 21 août 1970 et de ses modifications ultérieures.

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

Section 5 - Interruption de carrière

Article 95

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

Toutes les périodes d'absence des agents prises en application de la présente section sont prises en considération pour le calcul des années d'ancienneté prévues au statut. Pendant les périodes d'absence, l'agent fait valoir ses titres à l'avancement.

Le détail du droit de chaque agent à l'interruption de carrière est disponible auprès de l'ONEM en fonction de sa carrière et de sa situation personnelle.



Article 96

L'agent a droit aux interruptions de carrières ordinaire et/ou thématique.

1° L'interruption de carrière ordinaire :

La demande d'interruption de carrière est adressée au Collège communal 3 mois avant la date souhaitée de prise de cours de la période d'interruption.

L'agent peut solliciter :

- Soit : une interruption complète de carrière pour une période de minimum 3 mois et maximum 12 mois. Chaque agent a droit à un total de 60 mois d'interruption de carrière complète sur l'ensemble de la carrière
- Soit : une interruption partielle de carrière (avant 55 ans) pour une fraction du temps de travail : 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 temps. Cette réduction du temps de travail est octroyée aux agents à temps plein ou, aux agents occupés à minimum 3/4 temps mais pour une réduction de prestation laissant maintenir au minimum une occupation à mi-temps.
L'interruption partielle peut être demandée pour une période de minimum 3 mois et maximum 60 mois (sur l'ensemble de la carrière).
- Soit : une interruption partielle de carrière dans le cadre d'un régime de fin de carrière, à partir de l'âge de 55 ans pour une fraction du temps de travail : 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 temps. Cette réduction du temps de travail est octroyée aux agents à temps plein ou aux agents à minimum 3/4 temps mais pour une réduction de prestation laissant maintenir au minimum une occupation à mi-temps.
L'interruption partielle peut être demandée pour une période de minimum 3 mois et jusqu'à la pension.

2° Une interruption thématique :

- Interruption carrière pour soins palliatifs

L'avertissement écrit d'une interruption de carrières pour soins palliatif est adressé par l'agent au Collège communal accompagné d'une attestation du médecin traitant la personne en soins palliatifs justifiant de la nécessité du congé.

Le droit au congé prend cours le 1^{er} jour de la semaine suivant la remise de l'avertissement écrit.

L'interruption de carrière peut être prise soit en interruption complète, soit en interruption partielle (réduction d'1/5 ou d'un mi-temps pour les agents à temps plein ou réduction de l'occupation à une occupation à mi-temps pour les agents occupés au minimum à 3/4 temps).



L'interruption de carrière peut être prise pour une période d'un mois prolongeable deux fois pour atteindre une période maximum de 3 mois.

- Interruption carrière pour assistance médicale

L'avertissement écrit d'une interruption de carrière pour assistance médicale (d'un membre de la famille ou du ménage) est adressé au Collège communal accompagné d'une attestation du médecin traitant la personne en convalescence.

Le droit au congé prend cours le 1^{er} jour de la semaine suivant la remise de l'avertissement écrit.

L'interruption de carrière peut être prise soit en interruption complète, soit en interruption partielle (réduction d'1/5 ou d'un mi-temps pour les agents à temps plein ou réduction de l'occupation à une occupation à mi-temps pour les agents occupés au minimum à 3/4 temps).

L'interruption de carrière à la suite de l'hospitalisation d'un enfant mineur est nécessairement prise sous forme d'interruption complète.

L'interruption complète de carrière peut être prise pour une période de minimum 1 mois et maximum 3 mois et prolongée de manière consécutive ou non, pour une durée maximum de 12 mois. La durée d'un mois minimum peut être réduite conformément à la loi. La durée de maximum 12 mois peut également être prolongée conformément à la loi.

L'interruption partielle de carrière peut être prise pour une période de minimum 1 mois et maximum 3 mois et prolongée de manière consécutive ou non, pour une durée maximum de 24 mois. La durée de maximum 24 mois peut également être prolongée conformément à la loi.

- Interruption carrière pour aidants proches

L'avertissement écrit d'une interruption de carrière pour aidants proches est adressé au Collège communal en précisant la date de début et de fin de l'interruption. Cet avertissement doit être réalisé au moins 7 jours avant la période d'interruption souhaité. Le Collège communal peut toutefois renoncer à ce délai.

Le Collège communal doit cours le 1^{er} jour de la semaine suivant la remise de l'avertissement écrit.

L'interruption de carrière peut être prise soit en interruption complète, soit en interruption partielle (réduction d'1/5 ou d'un mi-temps pour les agents à temps plein).

L'interruption de carrière peut être prise pour une période de maximum 6 mois en cas d'interruption complète (3 mois par personne aidée) et de maximum 12 mois en cas d'interruption partielle (6 mois par personne aidée), pour l'ensemble de la carrière professionnelle.



- Interruption carrière pour congé parental

Le congé parental est octroyé aux parents d'enfants de moins de 12 ans (21 ans pour les enfants souffrant d'un handicap) sous statut ou sous contrat de travail depuis minimum 12 mois.

Les demandes d'interruptions de carrières pour congé parental sont à adresser au Collège communal au plus tôt 3 mois et au plus tard 2 mois avant la date souhaitée de prise de cours de l'interruption et au plus tard en précisant l'identité de l'enfant pour lequel le congé est sollicité.

L'interruption de carrière peut être prise soit en interruption complète, soit en interruption partielle (réduction d'1/10, 1/5 ou d'un mi-temps pour les agents à temps plein).

L'interruption complète de carrière peut être prise, par enfant, pour une période de 4 mois fractionnable par durées d'un mois ou davantage conformément à la loi.

L'interruption partielle de carrière peut être prise, par enfant, pour une période de :

- 8 mois pour les interruptions d'un mi-temps
- 20 mois pour les interruptions d'1/5 temps ;
- 40 mois pour les interruptions d'1/10 temps.

Article 97

Les interruptions de carrière peuvent donner droit à la perception d'une allocation de l'ONEM. La demande d'allocation est à introduire auprès de l'ONEM

Section 6 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

Article 98

Cette disposition s'applique aux agents définitifs uniquement.

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

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

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint huit ans si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 93quater de l'arrêté royal organique du 22 décembre 1938 prévu par la loi du 10 juin 1937 qui étend les allocations familiales aux employeurs et aux travailleurs non-salariés.

Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité. Il ne peut exercer aucune activité lucrative. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion.



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

Section 7 - Congé pour accompagnement et assistance de handicapés

Article 99

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 de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort de handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

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

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

Section 8 - Congé pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus

Article 100

L'agent obtient un congé de 4 jours pour don de moelle osseuse à partir du jour du don inclus.

L'agent qui fait un don d'organes ou de tissus a droit à un congé pour la durée nécessaire aux examens médicaux préalables et de contrôle et à la durée de l'hospitalisation.

Un certificat médical atteste de la durée nécessaire.

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

Section 9 – Congés liés à la naissance ou l'adoption

Sous-section 1 – Congé pour examens médicaux prénatals

Article 101

L'agente qui est en activité de service obtient à sa demande le congé nécessaire pour lui permettre de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

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

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



Sous-section 2 - Congé pour la protection de la femme enceinte ou allaitante

Article 102

Lorsque l'activité exercée par l'agent comporte un risque pour la grossesse au sens de l'article 41 de la loi du 16 mars 1971 et que ce risque ne peut être éliminé par une modification des conditions de travail ou des tâches conformément aux articles 42 et 43 de la même loi et à l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000, l'agent est mis d'office en congé pour la durée nécessaire conformément aux recommandations de la Médecine du travail.

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

Sous-section 3 - Congé de maternité

Article 103

Le congé de maternité est régi par la loi du 16 mars 1971 sur le travail telle que modifiée par la loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal.

A la demande de l'agente, il lui donne congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue.

L'agente remet au service des ressources humaines, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

L'agente ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement. Lorsque l'agente accouche d'un enfant sans vie, l'interruption de travail est octroyée pour autant que la grossesse ait duré un minimum de cent-quatre-vingts jours à dater de la conception.

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

Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir, en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. La travailleuse doit prendre ces jours de congé de



repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

En cas de naissance multiple ou d'hospitalisation du nouveau-né, il est procédé conformément à la loi.

La rémunération de l'agente statutaire est prise en charge par la Commune pendant la durée du congé. L'agente contractuelle est prise en charge par sa mutuelle.

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

Sous-section 4 – Congé de naissance

Article 104

Il est fait application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pour le congé de naissance des agents contractuels.

Par analogie, il est fait application des mêmes dispositions pour les agents statutaires.

L'agent a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard, pendant 15 jours, à choisir par lui (dans les quatre mois) à dater du jour de l'accouchement.

Ce délai de 15 jours est étendu à 20 jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1er janvier 2023.

A défaut d'un agent visé à l'alinéa 3, le même droit revient à l'agent qui, au moment de la naissance :

- Est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
- Cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
- Depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

Un seul agent a droit au congé visé à l'alinéa précédent, à l'occasion de la naissance d'un même enfant.

Le droit au congé de maternité visé à [l'article 103](#) exclut pour un même parent, le cas échéant, le droit au congé de naissance.



La rémunération des trois premiers jours de congé de l'agent contractuel est prise en charge par la Commune et les jours suivants par sa mutuelle.

La rémunération des agents statutaires est prise en charge par la Commune.

Sous-section 5 - Congé de paternité ou de coparentalité en cas d'hospitalisation ou décès de la mère

Article 105

Le congé de paternité ou de coparentalité en cas d'hospitalisation ou décès de la mère n'est applicable qu'aux agents statutaires.

Article 106

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

Article 107

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

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

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

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

Article 108

§1er - En cas d'hospitalisation de la mère, le père ou le coparent pourra bénéficier du congé de paternité ou de coparentalité pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

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

§2 - Ce congé de paternité ou de coparentalité 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.

§3 - L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le Directeur général par écrit avant le début du congé. 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.



§4 - Le congé de paternité ou de coparentalité est assimilé à une période d'activité de service.

Sous-section 6 – Pause d'allaitement

Article 109

La pause d'allaitement est régie par la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

A la reprise du travail, après le congé de maternité et jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant, l'agente a droit à des pauses d'allaitement d'une durée de 30 minutes comme suit :

- Une pause pour les prestations de moins de 7 heures 30 par jour ;
- Deux pauses pour les prestations de plus de 7 heures 30 par jour.

L'agente sollicite du Collège communal l'octroi des pauses d'allaitement au moins deux mois au préalable. La demande est accompagnée d'une attestation de l'ONE (ou son pendant dans les autres communautés) quant à l'allaitement.

Les pauses d'allaitement des agents contractuels ne sont pas rémunérées par la Commune.

Sous-section 7 - Congé parental

REMARQUE :

Ce congé diffère du congé parental octroyé aux agents statutaires et contractuels dans le cadre de l'interruption de carrière conformément à l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

Article 110

Le congé parental n'est applicable qu'aux agents statutaires.

L'agent statutaire en activité de service peut, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental.

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 12 ans.

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

Sous-section 8 - Congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle

Article 111

Les congés d'accueil et d'adoption sont régis pour les agents contractuels par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'application de cette loi est étendue aux agents statutaires de la Commune.



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

Pour bénéficier du congé d'adoption, l'agent communique, un mois à l'avance, par écrit au service ressources humaines, la date à laquelle son congé prend cours et sa durée.

Ces congés sont assimilés à une période d'activité de service.



Chapitre XI - Congés pour état de santé

Section 1 - Congé de maladie

Sous-section 1 – Généralités

Article 112

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

Article 113

§1^{er} - L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit immédiatement et personnellement (sauf si son état de ne lui permet pas) par téléphone son supérieur direct ou, en cas d'absence, le directeur général.

§2 - Lorsque l'absence dépasse un jour, un certificat médical est remis au service des ressources humaines par l'agent endéans les 2 jours ouvrables.

Si, au cours d'une même année civile, l'agent a été absent à deux reprises durant une seule journée, sans délivrer de certificat médical, toutes les absences ultérieures pour maladie ou infirmité survenant au cours de cette année devront être justifiées par certificat médical.

Article 114

§1^{er} - L'agent en congé de maladie doit se soumettre au contrôle médical à domicile ou chez le médecin désigné par la Commune.

§2 - Il est tenu de se déplacer, le cas échéant, auprès de ce médecin s'il y est invité, sauf si le médecin de l'agent n'estime que son état de santé ne lui permette pas de se déplacer.

§3 - Si le médecin désigné par la Commune 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.

Article 115

Lorsqu'un agent souhaite séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou accident, il doit solliciter au préalable l'autorisation de l'organisme d'expertise médicale.

Article 116

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

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



Article 117

Lorsque l'absence d'un agent 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.

Sous-section 2 – Congé de maladie des agents statutaires¹

Article 118

§1^{er} - L'agent statutaire qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer ses fonctions, peut obtenir des congés de maladie à concurrence de 21 jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service.

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

§2 - Par ancienneté de service, on entend l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à titre statutaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, en faisant partie d'un service public, d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une Région ou une Communauté, un centre psycho-médico-social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.

En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté de service est prise en considération au prorata des prestations réellement fournies.

La valorisation de services effectifs antérieurs est accordée sur attestation délivrée par le ou les employeur(s) antérieur(s).

Le pouvoir local accorde, à l'agent contractuel devenu statutaire, la valorisation des services effectifs contractuels prestés en son sein. Sont pris en compte le nombre de jours d'absence pour maladie durant lesquels l'agent a perçu un traitement de l'employeur, ces derniers étant déduits du capital congé.

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

¹ Les absences pour maladies de l'agent contractuel sont gérées conformément à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.



§3 - Le capital de congés de maladie calculé conformément aux règles précitées est, à chaque date anniversaire de l'entrée en service, réduit au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérés, lorsqu'au cours de ladite période l'agent :

1. A été absent pour maladie, avec certificat médical ou non (pour les maladies d'un jour) ;
2. A obtenu un ou des congé(s) suivant(s) :
 - Congé pour travail mi-temps ;
 - La semaine de 4 jours ;
 - Congés pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre service public, dans l'enseignement subventionné, dans l'enseignement universitaire, dans un centre médico-social subventionné ou dans un institut médico-pédagogique subventionné ;
 - Congés pour présenter sa candidature aux élections des assemblées européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux ou communautaires, des conseils provinciaux ou communaux ;
 - Congés pour prestations réduites pour convenance personnelle ;
 - Congés pour mission ;
 - Congé pour interruption complète ou à mi-temps de la carrière professionnelle ;
 - Disponibilité pour convenance personnelle.
3. A été placé en non-activité en raison d'une absence sans autorisation ou dépassement sans motif valable du terme de son congé.

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

$$21 j - \frac{21 \times Y}{260} \text{ (nombre total de jours d'absence au cours des 12 mois considérés)}$$

260 (52 semaines de 5 j ouvrables)

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

Ainsi, outre le retrait des jours d'absence pour maladie du capital acquis de l'agent statutaire, une deuxième réduction est opérée sur le capital de 21 jours de l'année suivante selon la pondération issue de la formule.

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

§5 - Lorsque l'agent statutaire effectue des prestations réduites par journées entières, sont comptabilisés comme congés de maladie, les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

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



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

- Dispense de service à l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux ;
- Absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motif impérieux d'ordre familial ;
- Absences pour maladie en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, même après la date de consolidation ;
- Congé d'office aux agents menacés par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui sont amenés, selon les modalités fixées, à cesser temporairement leurs fonctions pour la durée nécessaire ;
- Congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'autorité ;
- Congés de maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 03 juin 1970 ou par toute norme équivalente ;
- Congé à l'agent éloigné de son poste de travail à la suite d'une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146ter du Code du bien-être au travail et qu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné ;
- Absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, en vue de se réadapter au rythme normal de travail, succédant directement à un congé de maladie ininterrompu d'au moins 30 jours.

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

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

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

Article 119

Sans préjudice de l'application du paragraphe 1er, un congé pour cause de maladie ou infirmité est accordé sans comptabilisation, lorsqu'il est provoqué par la faute d'un tiers reconnue et sanctionnée par le jugement d'une autorité judiciaire coulé en force de chose jugée. Dans ce dernier cas, ledit congé est cependant limité à la durée fixée par l'expertise judiciaire.



Section 2 - Congés pour prestations réduites en cas de maladie et réaffectation

Article 120

La présente section est applicable uniquement aux agents statutaires définitifs.

L'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, s'applique aux agents contractuels.

Article 121

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

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

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

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

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

§3 - Le médecin désigné par le service médical auquel est affiliée l'autorité locale pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales. Celui-ci remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation du médecin traitant ayant délivré le certificat médical et le plan de réintégration, ses constatations écrites à l'agent. Si l'agent ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité.

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

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toute autre constatation demeure couverte par le secret



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

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale. Le service médical auquel est affiliée l'autorité locale et l'agent en sont immédiatement avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste, par le médecin-arbitre.

L'agent statutaire peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, de 60 % ou de 80 % des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Sur l'ensemble de la carrière, si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger par période de 30 jours avec un maximum de 3 mois pour les agents ayant une ancienneté de moins de 10 ans, de 6 mois pour les agents ayant une ancienneté de 10 à 20 ans et de 9 mois pour les agents ayant une ancienneté de plus de 20 ans. Les dispositions reprises dans les quatre alinéas précédents sont applicables. A chaque examen, le service médical auquel est affiliée l'autorité locale décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

Ces délais concernent une réduction de travail à mi-temps, ils sont donc adaptés au prorata des prestations à 60% ou 80 %.

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

Article 122

§1er - La procédure de réaffectation d'un agent statutaire jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions du Code du bien-être au travail.

§ 2 - Le directeur général 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 123

Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires, l'agent statutaire 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 118](#) du présent statut.

Section 3 - Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle

Article 124

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

Article 125

En cas d'absence visée à [l'article 124](#), un congé est accordé sans limite de temps jusqu'à la date de la consolidation des lésions. Il est assimilé à une période d'activité de service.

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 118](#).

A partir de la consolidation, les journées d'absence sont régies par les dispositions de la [section 1 du chapitre XI du présent statut](#).

Article 126

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit son supérieur direct ou, en cas d'absence, le Directeur général conformément à [l'article 113](#).

Article 127

§1er - 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 ressources humaines dans les plus brefs délais selon les modalités fixées par la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public et l'arrêté royal 13 juillet 1970 relatif à la réparation, en faveur de certains membres du personnel des services ou établissements publics du secteur local, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail.

§2 – Le cas échéant, l'agent remet un certificat médical dans les 48 heures.

§3 – Le Medex 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.



§4 - Le contrôle des absences est organisé conformément à [l'article 114](#) du présent statut.

§5 - L'absence est assimilée à une période d'activité de service.

Article 128

En cas de maladie professionnelle, l'agent introduit une demande en réparation auprès du directeur général selon les modalités prévues par les articles 9 et 10 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 114](#) du présent statut.

L'absence est assimilée à une période d'activité de service.

Section 4 – Congé de prophylaxie

Article 129 ²

L'agent statutaire menacé par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui, suivant les règles de santé publique, est amené à cesser temporairement d'exercer ses fonctions est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

Le certificat devra mentionner la nature exacte de l'affection et indiquera s'il y a lieu d'éloigner l'agent de son service.

Affections donnant lieu à un congé de prophylaxie :

- Diphtérie : 7 jours en l'absence de germes chez l'intéressé ;
- Encéphalite épidémique : 17 jours ;
- Fièvre typhoïde et paratyphoïde : 12 jours ;
- Méningite cérébro-spinale : 9 jours ;
- Morve : 12 jours ;
- Poliomyélite : 17 jours ;
- Scarlatine : 10 jours ;
- Variole : 18 jours.
- Covid-19 : durée de la quarantaine fixée par le certificat

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

² L'agent contractuel dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'une menace d'affection prévue à [l'article 129](#) est en considéré en suspension de contrat de travail et placé en chômage pour cas de force majeure.



Chapitre XII – Adaptation du temps de travail - Prestations réduites pour convenance personnelle

Article 130

§1er - Le Collège communal autorise l'agent définitif qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

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

§3 - L'agent statutaire qui bénéficie de l'autorisation visée au paragraphe 1er est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées.

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

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

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

§5 - Les prestations réduites doivent toujours prendre cours au début du mois.

Article 131

L'autorisation visée à [l'article 130](#) 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 130](#).

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 132

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 133

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

1. Un congé de maternité, de naissance, de paternité ou coparentalité, un congé parental ;



2. Un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ou pour convenance personnelle ;
3. Un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ;
4. 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 organes ;
5. Un congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique ;
6. Un congé visé à l'article 77, paragraphe 1^o, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 134

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

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

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

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

§ 3 - Les périodes d'absence pour prestations réduites prennent cours au plus tôt deux mois après la date de la demande de l'agent, à moins que le Collège 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.

§ 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.

§ 5 - Les [articles 130, paragraphe 1er, et paragraphe 4, et 131, alinéa 3 et 133](#) sont applicables aux agents visés au paragraphe 1er.



Chapitre XIII – Dispense de services

Article 135

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

1. Participation à des examens organisés par une administration publique ;
2. Exercice d'une fonction dans un bureau de vote principal ou dans un bureau de dépouillement ;
3. Convocation de l'agent devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable ;
4. Participation à un jury d'assises ;
5. Convocation pour siéger dans un Conseil de famille ;
6. Convocation devant le Médex 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 plaquettes ou de plasma sanguin 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 journée ;
10. Convocation par un corps de pompiers volontaires, ou du service de la Croix- Rouge ou du corps de la Protection civile en cas de sinistres ou de catastrophes ;
11. Vaccination contre le Covid 19.

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

Le nombre maximal de jours de dispenses accordés pour dons de sang est de 4 par an au total.



Chapitre XIV – Evaluation

Article 136

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'évaluateur et l'agent formulent toutes observations de nature à améliorer le service.

Article 137

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

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

Article 138

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

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

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

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

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

Article 139

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

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

§ 2 - Le projet est notifié à l'agent dans les formes prévues à [l'article 21](#) avec mention de la possibilité de réclamation visée au paragraphe 4 du présent article.

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

§ 4 - Si le projet donne lieu à une contestation de la part de l'agent, il a la possibilité d'introduire une réclamation auprès du Directeur général dans les 15 jours de la notification visée au paragraphe 2.



Le Directeur général, après avoir entendu l'intéressé éventuellement assisté d'une personne de son choix, pourra faire une autre proposition qui sera jointe au projet d'évaluation en même temps que le procès-verbal d'audition.

§5 - Il appartiendra alors au Collège, de trancher définitivement. Un processus de médiation peut également être prévu avec audition séparée de l'agent et de son supérieur hiérarchique.

Article 140

Les conséquences de l'évaluation sont les suivantes :

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

Article 141

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

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

L'évaluation se fonde sur la grille d'évaluation reprise en [annexe II](#).

L'évaluation chiffrée est établie comme suit :

- Attribution de 12 points par critère pour les critères n° 1 à 5 ;
- Attribution de 10 points pour les critères 6 à 9 ;
- Attribution de 35 points pour le critère de gestion d'équipe ;

Article 142

§1^{er} - Il est établi pour chaque agent, une fiche d'évaluation

La fiche d'évaluation est composée de :

- La carte d'identité de l'agent (Nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées) ;
- Un descriptif des activités : tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction qui lui a été remise au moment de son entrée en service ou de l'occupation du poste pour lequel il est évalué (à joindre) ;



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

- Situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation, manière dont il les a assumées ;
- Formations demandées et suivies ;
- Appréciation.



Chapitre XV- Formation

Article 143

La dispense de service et le congé pour formation prévus dans le présent chapitre sont assimilés à une période d'activité de service.

Section 1 - Dispense de service et frais de formation

Article 144

L'agent obtient une dispense de service et la prise en charge des frais de formation pour les formations ponctuelles suivies :

- A la demande du Collège, sur base de la proposition du directeur général ;
- A sa demande après autorisation du Collège communal lequel statue tenant compte de l'adéquation de la formation, l'intérêt du service et les capacités financières de la Commune.

Il est tenu de participer à cette formation.

La dispense de service comprend le temps de formation et la durée du déplacement. Si la durée totale de la formation et du déplacement excède le temps d'une journée de travail normal, l'agent obtient un congé compensatoire équivalent à l'excédent d'heure et conformément à [l'article 85](#) du présent statut.

Article 145

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.

Les frais de formation assumés par la Commune seront remboursés par l'agent.

Article 146

L'abandon de la formation est notifiée immédiatement par l'agent et par écrit au directeur général. Il doit être justifié.

Section 2 - Congé de formation

Article 147

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 Fédération Wallonie Bruxelles ;



2. Les cours organisés dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale et qui sont organisés, subventionnés ou reconnus par une Communauté ou la Fédération Wallonie-Bruxelles ;
3. Les cours relevant de l'enseignement supérieur non universitaire de type long et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end ;
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. ;
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 ;
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 148

L'agent introduit sa demande de congé de formation au Collège communal.

Article 149

Le congé de formation est accordé si la formation vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de la promotion.

Il est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.

Article 150

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

Article 151

§1^{er} - Le Collège communal détermine, pour chaque formation sollicitée par l'agent, s'il y a lieu à prise en charge totale ou partielle des frais.

§2 - Le Collège communal ne prendra pas les frais de déplacement en charge sauf lorsque la formation a été suivie à sa demande expresse.

Article 152

Le congé de formation a une durée égale à 60% du nombre d'heures de présences effectives de l'agent à la formation requise pour l'évolution de carrière et la promotion avec un maximum de 120 heures par an et est proportionnelle aux prestations effectives de l'agent.

Suivant l'intérêt du service, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Collège communal. Néanmoins, cette répartition ne peut porter atteinte aux droits 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 153

L'inscription et l'assiduité avec laquelle l'agent a suivi la formation devront être attestées. Le droit à un congé de formation peut être suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité que l'agent n'a pas assisté à deux tiers des cours ou s'il ne répond pas aux conditions de contrôle de l'acquis. La suspension est prononcée par le Collège communal.

Article 154

L'agent notifie au directeur général, 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 directeur général une interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés, que cette interruption soit continue ou non.

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



Chapitre XVI - Statut syndical

Article 155

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

Article 156

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



Chapitre XVII - Cessation des fonctions

Article 158³

La présente section s'applique uniquement aux agents définitifs.

Article 159

Lorsque la Commune met fin unilatéralement aux fonctions d'un agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé, la Commune verse à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales les cotisations permettant à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteurs 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.

Section 1 - Généralités

Article 160

Entraînent la cessation des fonctions des agents définitifs :

1. La démission volontaire ;
2. La démission d'office ;
3. La mise à la retraite ;
4. La révocation et la démission d'office prononcées à titre de sanction disciplinaire ;
5. L'inaptitude professionnelle ;
6. La mise à la pension prématurée d'office pour inaptitude physique ;
7. La mise à la retraite d'office si l'agent totalise un an de congé de maladie ou de mise en disponibilité pour maladie et si l'agent a atteint la limite d'âge fixée par l'article 83 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et sociales

Section 2 – Démission d'office

Article 161

L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions, en adressant une demande écrite au Conseil communal, avec un préavis deux 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 162

³ Il est mis fin aux relations de travail avec les agents contractuels conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.



§1er - Est démis d'office, et sans préavis, de ses fonctions :

1. L'agent dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'Etat. Ce délai ne vaut pas en cas de fraude ou de dol de l'agent ;
2. L'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, visée à l'article 14, qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques ;
3. L'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours ;
4. L'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l'article 68, ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle ;
5. L'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation définitive des fonctions.

§2 - La démission d'office est prononcée par le Conseil communal.

§3 - La démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire est régie par les articles L1215-1 et suivants du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 163

En cas d'application de l'article 161, paragraphe 1er, 3° ou 4°, l'agent est préalablement entendu par le Conseil communal.

Il peut se faire assister par une personne de son choix.

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

Section 3 – Inaptitude physique

Article 164

L'inaptitude physique définitive est constatée par le MEDEX en application de l'article 117, paragraphe 2, de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier.

Section 4 – Inaptitude professionnelle

Article 165

Après deux évaluations insuffisantes consécutives, sur rapport du Directeur général, le Conseil communal peut prononcer la démission d'office de l'agent conformément aux articles L1217-1 et L1214-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.



Article 166

L'agent démis peut introduire auprès de la Chambre de recours conformément à l'article L1217-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

Article 167

Une indemnité de départ est versée à l'agent démis pour inaptitude professionnel. Cette indemnité est égale à :

- Trois mois de traitement pour les agents de moins de dix ans d'ancienneté de service au sein de la Commune ou du C.P.A.S. d'un même ressort ;
- Six mois de traitement pour les agents qui ont entre dix et vingt ans d'ancienneté de service au sein de la Commune ou du C.P.A.S. d'un même ressort ;
- Neuf mois de traitement pour les agents qui ont plus de vingt ans d'ancienneté de service au sein de la Commune ou du C.P.A.S. d'un même ressort.

Cette indemnité est versée à l'agent le dernier jour du mois qui suit la date de démission d'office pour inaptitude professionnelle.

Section 5 – Mise à la retraite

Article 168

Les agents définitifs ont droit à une pension selon les règles fixées par les articles 156 à 169 de la nouvelle loi communale.

La demande est introduite dans l'année qui précède la date de prise de cours de la pension.

Section 6 – Règles applicables aux agents stagiaires

Article 169

La fin du stage est régie par le [chapitre VI](#) du présent statut.



Chapitre XVIII – Aménagements de fin de carrière (Redistribution du travail dans le secteur public)

Section 1 – Travail à mi-temps à partir de 50 ans

Article 170

La présente section 1 est applicable aux agents définitifs.

Il est fait application pour cette section de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Article 171

Le travail à mi-temps permet à l'agent d'effectuer ses prestations à mi-temps à partir de ses 55 ans.

Article 172

L'agent souhaitant bénéficier d'un départ anticipé à mi-temps introduit sa demande au service des ressources humaines en précisant la date à laquelle il souhaite voir débuter son travail à mi-temps. Un minimum de 3 mois est requis entre la demande la prise de cours de la mesure.

L'agent admis en travail à mi-temps peut mettre fin à ce régime de mi-temps moyennant un préavis de 3 mois sauf délai plus court accepté par le Collège communal. Dans ce cas, l'agent concernée ne peut plus solliciter le bénéfice du travail à mi-temps à partir de 55 ans.

Article 173

Le Collège communal est l'organe compétent pour traiter des demandes.

Article 174

Pendant le travail à mi-temps, l'agent ne peut pas être autorisé à exercer d'autres prestations réduites.

Il ne peut pas non plus prétendre à un régime d'interruption à temps partiel de la carrière professionnelle ni à des motifs impérieux d'ordre familial.

Par exception, le congé politique reste possible.

Le travail à mi-temps à mi-temps influence le calcul du quota des congés annuels et des congés maladie.

Article 175

Durant son mi-temps d'absence, l'agent est considéré en activité de service mais ne peut faire valoir ses titres à la promotion.

Aucune activité professionnelle n'est autorisée durant le jour non presté.

L'agent statutaire conserve ses droits à la pension de retraite dans les conditions prévues par la législation en la matière.



Article 176

L'agent en travail à mi-temps perçoit la moitié de son traitement ainsi qu'une prime mensuelle de 295,99 euros.

Cette prime peut être réduite en fonction des prestations réelles de l'agent.

Section 2 - Semaine de quatre jours

Article 177

La présente section 2 est applicable aux agents définitifs et contractuels, à l'exception des agents de niveau A et de classe supérieure, sauf si le bon fonctionnement du service peut être assuré néanmoins.

Il est fait application pour cette section de la loi du 19 juillet 2012 relative à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans dans le secteur public.

Article 178

La semaine volontaire de quatre jours permet de réduire d'un cinquième les prestations de l'agent à temps plein.

Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine.

Article 179

L'agent âgé de moins 55 ans peut bénéficier de la semaine de quatre jours pour une période de maximum 60 mois, réduite d'éventuelles périodes déjà prises en semaine volontaire de quatre jours sur base de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

L'agent âgé de 55 ans peut bénéficier de la semaine des quatre jours jusqu'à sa retraite anticipée ou non.

Article 180

L'agent souhaitant bénéficier de la semaine volontaire de quatre jours introduit sa demande au service des ressources humaines en précisant l'organisation des semaines, au moins deux mois à l'avance.

Article 181

Le Collège communal est l'organe compétent pour traiter des demandes.

Article 182

Pendant la semaine volontaire de quatre jours, l'agent ne peut pas être autorisé à exercer d'autres prestations réduites.

Il ne peut pas non plus prétendre à un régime d'interruption à temps partiel de la carrière professionnelle ni à des motifs impérieux d'ordre familial.



Le congé influence le calcul du quota des congés annuels et des congés maladie et des congés pour motifs impérieux.

Par exception, le congé politique reste possible.

Article 183

Durant la période d'absence,

- L'agent définitif est considéré en activité de service ;
- Le contrat de travail de l'agent contractuel est suspendu.

Aucune activité professionnelle n'est autorisée durant le jour non presté.

L'agent statutaire conserve ses droits à la pension de retraite dans les conditions prévues par la législation en la matière.

Article 184

L'agent en semaine volontaire de quatre jours reçoit 80% de son traitement ainsi qu'un complément de 70,14 euros (montant lié à l'indice pivot 138,01).

Ce complément peut être réduit si les prestations ne sont pas complètes pour un mois.



Chapitre XIX - Dispositions transitoires

Article 185

Le présent statut entre en vigueur le 1^{er} avril 2022 à l'exception de l'annexe 1 qui entrera en vigueur le 1^{er} juin 2022.

L'annexe 1 du précédent statut reste donc en vigueur jusqu'au 31 mai 2022.



Annexe I – Conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion

Echelle E

L'échelle E s'applique au personnel d'entretien. L'échelle E est supprimée pour le personnel du service travaux et le personnel administratif.

E.1. Echelle supprimée.

E.2. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

Elle rémunère le grade de base tant au niveau de l'ouvrier(ère) (personnel d'entretien).

E.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière :

Au (à la) titulaire de l'échelle E.2., pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- Évaluation au moins satisfaisante ;
- Ancienneté de 12 ans dans l'échelle E.2 s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU :

- Évaluation au moins satisfaisante ;
- Ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.2 s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Remarque :

L'agent de niveau E titulaire du titre requis pour accéder au niveau D peut valoriser ce titre pour l'ensemble des évolutions de carrière au sein du niveau E.

Echelle D

1. *Personnel administratif*

D.1. Echelle supprimée

D.2. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

OU



A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme du 2^{ème} degré et en lien avec l'emploi considéré.

OU

A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon

D.3. Cette échelle s'applique

En évolution de carrière

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

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

OU

- Une évaluation au moins positive ;
- Ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de cinquante périodes de formation de nature à améliorer le service rendu. Si cette formation est suivie parmi le 1^{er} module de sciences administratives, elle est capitalisable pour l'évolution en D4.

OU

- Une évaluation au moins positive ;
- Ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il (elle) possède un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

OU

A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.



OU

A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

Le titre suivant peut être pris en considération : le diplôme de chef d'entreprise homologué par la Communauté Wallonie-Bruxelles tel que délivré par l'Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprise (IFAPME).

En évolution de carrière

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

- Evaluation au moins positives ;
- Ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1 ou D2 ou D3 (administrative) et avoir acquis un module de sciences administratives.

OU

- Une évaluation au moins positive ;
- Ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 ou D2 ou D3 (administrative) s'il (elle) a acquis deux modules de sciences administratives.

OU

- Une évaluation au moins positive
- Ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1 ou D2 ou D3 (administrative) si la personne possède un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

OU

- Une évaluation au moins satisfaisante ;
- Ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 ou D2 ou D3 (administrative) si la personne possède deux titres de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soient complémentaires au titre utilisé lors du recrutement.

N.B. L'agent porteur du titre de compétences permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences pour évoluer vers l'échelle D4 pour le personnel administratif.

D.5. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière



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

Évaluation au moins satisfaisante et avoir acquis une formation spécifique répondant aux critères suivants :

- Comporter globalement au minimum 60 périodes correspondant à soit 30 périodes de sciences administratives non encore valorisées et 30 périodes de formation utile à la fonction ;
- Être sanctionnée par une ou plusieurs attestation(s) de réussite ;
- Être dispensée par un ou plusieurs organismes de formation agréés conformément au prescrit de la circulaire n° 11 du 7 juillet 1999.

D.6. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

En évolution de carrière

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

Évaluation au moins satisfaisante, compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4 ou D5 et avoir acquis :

- Soit le diplôme d'enseignement supérieur de type court ;
- Soit un diplôme équivalent ;
- Soit le cycle complet des sciences administratives.

2. Personnel ouvrier

D1 : échelle supprimée.

D.2. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'ouvrier (ère) possédant une qualification. Le critère de la qualification est lié à la possession d'un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à la fin des études E.T.S.I. ou après avoir suivi les cours C.T.S.I ou compétences valorisables.

OU

A la personne possédant un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme du 2^{ième} degré et en lien avec l'emploi considéré.



OU

A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon. Peut être pris en considération le certificat d'apprentissage homologué par la communauté Wallonie-Bruxelles tel que délivré par l'Institut de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et moyennes Entreprises (IFAPME) et en lien avec l'emploi considéré.

Par voie de promotion

A l'agent (e) de niveau E qui a réussi l'examen d'accession au niveau D. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent (e) candidat (e) devra disposer de l'évaluation au moins satisfaisante et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E en qualité d'agent (e) statutaire définitif (ve).

D.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

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

OU

- Evaluation au moins positive ;
- Ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 s'il (elle) a acquis une formation complémentaire (40 périodes avec attestation de réussite).

OU

- Evaluation au moins positive ;
- Ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 s'il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'ouvrier(ère) pour qui l'emploi à occuper requiert la possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en rapport avec la fonction à exercer.



OU

A la personne pour qui d'emploi à occuper requiert la possession d'un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation de compétence et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

OU

A la personne possédant un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

Le titre suivant peut être considéré: le diplôme de chef d'entreprise homologué par la Communauté Wallonie-Bruxelles tel que délivré par l'Institut wallon de Formation en Alternance et des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises (IFAPME) et en lien avec l'emploi considéré.

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire D3 pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- Evaluation au moins positive ;
- Ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3 s'il a acquis une formation complémentaire répondant aux critères suivants :
 - Comporter au minimum globalement 150 périodes dont :
 - 21 périodes relatives à la sécurité telle que définies pour la formation permettant l'évolution de carrière de l'échelle D7 à l'échelle D8 du personnel technique (circulaire formation n° 3 du 27 février 1997)
 - 10 périodes de déontologie.
 - Être sanctionnée par une ou plusieurs attestation(s) de réussite ;
 - Être dispensée par un ou plusieurs organismes de formation agréés conformément au prescrit de la circulaire n° 11 du 07 juillet 1994.

Les périodes de formation suivies permettant les évolutions de carrière de l'échelle D1 à l'échelle D3 sont capitalisées pour le passage en D4.

Les diplômes permettant le recrutement au grade d'ouvrier D4 peuvent être valorisés pour l'évolution de carrière D3 à D4.

OU

- Evaluation au moins satisfaisante ;
- Ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3 s'il (elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.



N.B. : l'agent porteur d'un titre de compétence permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer de l'échelle D1 vers l'échelle D2 et/ou de l'échelle D2 vers l'échelle D3 et de D3 à D4 pour le personnel ouvrier

3. *Personnel de soins et assistance*

D.2. Cette échelle s'applique

Par voie de recrutement

Au titulaire d'un titre ou d'un diplôme ou d'un brevet de puéricultrice.

D.3. Cette échelle s'applique

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle D2 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- Disposer d'une évaluation au moins positive ;
- Compter une ancienneté minimale de 9 ans dans l'échelle D2.

Personnel technique

D.7. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

Par voie de promotion

A l'agent(e) titulaire de l'échelle D1, D2 ou D3 technique et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen, l'agent(e) candidat(e) doit disposer d'une évaluation au moins satisfaisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D.8. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

- Evaluation au moins satisfaisante ;
- Ancienneté de 12 ans dans l'échelle D7 s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.



OU

- Evaluation au moins satisfaisante ;
- Ancienneté de 8 ans dans l'échelle D7 s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 60 périodes à savoir 15 périodes en marchés publics, 20 périodes en marchés publics – approfondissement et 25 périodes en sécurité (spécifiques à la fonction).

D.9. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'agent(e) technique en chef attaché(e) à un emploi pour lequel est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou assimilé (par ex. : ingén. Techn.)

Par voie de promotion

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

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

D.10. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

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

OU

- Evaluation au moins positive ;
- Ancienneté de 8 ans dans la D9 s'il (elle) a acquis une formation complémentaire de 60 périodes répondant aux critères suivants :
 - o Formation en ressources humaines (40 périodes)
 - o Formation d'exercices pratiques de légistique (20 périodes)

Niveau C

1. *Personnel administratif*



C.3. Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement

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

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

C.4. C'est l'échelle attachée au grade de chef de service administratif.

Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

Evaluation au moins satisfaisante, compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C3 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et avoir acquis une formation complémentaire (60 heures de sciences administratives qui n'auront pas été suivies parmi les options du 3ème module.)

OU

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

2. *Personnel ouvrier*

C.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement

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

- Evaluation au moins positive ;
- Compter une ancienneté de 4 ans dans une échelle de niveau D (ouvrier communal) en qualité d'agent(e) statutaire définitif (ve) et avoir réussi l'examen d'accession, et pour les agents titulaires de l'échelle D1, D2 et D3 :
- Avoir acquis une formation complémentaire qui devra répondre aux critères suivants :
 - o Comporter globalement au minimum 150 périodes dont :



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

- 21 périodes relatives à la sécurité telle que définie pour la formation permettant l'évolution de carrière de l'échelle D7 à l'échelle D8 du personnel technique (circulaire formation n°3 du 27 février 1997)
- 10 périodes de déontologie.
- Être sanctionnée par une ou plusieurs attestation(s) de réussite ;
- Être dispensée par un ou plusieurs organismes de formation agréés conformément au prescrit de la circulaire n°11 du 07 juillet 1994.

Les périodes de formations suivies permettant les évolutions de carrière de l'échelle D1 à l'échelle D3 sont capitalisées pour le passage et la promotion en C1.

OU

Pour le personnel d'entretien uniquement :

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

- Evaluation au moins positive ;
- Compter une ancienneté de 4 ans dans le niveau E (personnel d'entretien) et réussir l'examen d'accession.

C.2. C'est l'échelle de base attachée au grade de brigadier(ère)-chef.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle C.1., pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

Evaluation au moins satisfaisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.1. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

C.5. C'est l'échelle de base attachée au grade de contremaître.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement dans les communes de moins de 50.000 habitants

1° Au (à la) titulaire de l'échelle D2, D3 ou D4, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

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



2° Au (à la) titulaire de l'échelle C1 ou C2 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

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

Niveau B

1. Personnel administratif

B.1. Cette échelle s'applique

Par voie de recrutement

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

B.2. Cette échelle s'applique

En évolution de carrière

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

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

OU

- Evaluation au moins positive ;
- Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B1 s'il (elle) dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction.

B.3. Cette échelle s'applique

En évolution de carrière

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

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

OU

- Evaluation au moins positive ;



- Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B2 s'il (elle) dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction.

Niveau A

1. Personnel administratif

A.1. C'est l'échelle liée au grade du niveau A. Ce grade est dénommé « Attaché gestionnaire ».

Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

A.2. Cette échelle, liée au grade d'Attaché(e) gestionnaire s'applique :

En évolution de carrière

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

- Disposer d'une évaluation au moins satisfaisante ;
- Compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 ;
- Avoir acquis une formation.

OU

- Disposer d'une évaluation au moins satisfaisante ;
- Compter une ancienneté minimale de 16 ans dans l'échelle A1 s'il (elle) n'a pas acquis de formation.



Echelle E1 Supprimée	Echelle E 2 [[[14 133,53 16 599,85]]]	Echelle E 3 14 303,78 18 467,59
	3/1 x 363,04 22/1 x 62,60	3/1 x 383,07 4/1 x 62,60 6/1 x 250,38 12/1 x 105,16

Echelle D 1 supprimée	Echelle D 2 [[[15.272,74 20.680,92]]]	Echelle D 3 [[[15.823,55 21.845,17]]]
	9/1 x 250,38 4/1 x 413,12 12/1 x 125,19	9/1 x 275,42 2/1 x 200,30 1/1 x 751,13 8/1 x 137,71 3/1 x 262,89 2/1 x 250,38

Echelle D 4 15.172,57 23.131,96	Echelle D 5 15.673,32 23.605,15	Echelle D 6 16.174,07 24.852,06
3/1 x 262,89 6/1 x 425,63 3/1 x 475,71 13/1 x 245,37	3/1 x 225,34 7/1 x 425,63 2/1 x 575,86 13/1 x 240,36	3/1 x 676,01 8/1 x 350,53 1/1 x 801,19 8/1 x 242,86 5/1 x 220,33

Echelle D 7 17.275,71 25.745,87	Echelle D 8 18.277,19 27.015,24	Echelle D 9 20.280,17 29.556,56
11/1 x 380,57 1/1 x 893,83 10/1 x 235,35 3/1 x 345,52	11/1 x 450,67 1/1 x 650,98 8/1 x 300,45 5/1 x 145,22	11/1 x 425,63 1/1 x 851,27 8/1 x 350,53 5/1 x 187,79

Echelle D 10 22.533,52 32.198,10	Echelle C 1 15.648,28 23.382,38	Echelle C 2 16.023,84 23.757,94
3/1 x 625,94 8/1 x 400,60 1/1 x 1.001,50 13/1 x 275,42	4/1 x 250,38 1/1 x 413,12 4/1 x 425,63 3/1 x 475,71 13/1 x 245,37	4/1 x 250,38 1/1 x 413,12 4/1 x 425,63 3/1 x 475,71 13/1 x 245,37



Echelle C 3		Echelle C 4		Echelle C 5	
17.175,56	25.748,45	18.928,17	29.068,42	16.774,96	24.008,33
3/1 x 550,82 8/1 x 300,45 1/1 x 1.001,50 13/1 x 270,41	3/1 x 801,19 8/1 x 400,60 1/1 x 951,42 13/1 x 275,42	1/1 x 563,35 1/1 x 338,01 7/1 x 200,30 1/1 x 788,68 2/1 x 475,71 13/1 x 245,37			

Echelle B1		Echelle B2		Echelle B3	
18.026,82	25.011,57	19.529,06	26.589,77	21.281,66	29.105,91
3/1 x 400,32 4/1 x 300,45 3/1 x 150,23 15/1 x 275,42	7/1 x 275,42 1/1 x 1.251,86 6/1 x 325,49 11/1 x 175,27	7/1 x 325,49 1/1 x 1.251,86 6/1 x 325,49 11/1 x 212,82			

Echelle A1		Echelle A1 Sp		Echelle A2	
22.032,79	34.226,06	22.032,79	34.226,06	23.785,39	35.903,46
11/1 x 500,75 1/1 x 701,05 10/1 x 500,75 3/1 x 325,49	11/1 x 500,75 1/1 x 701,05 10/1 x 500,75 3/1 x 325,49	3/1 x 300,45 19/1 x 550,82 3/1 x 250,38			

Echelle A2 Sp			
23.785,39	35.903,46		
3/1 x 300,45 19/1 x 550,82 3/1 x 250,38			

(Modifications 22 juin 2022)



Annexe II – Evaluation

I. Grille d'évaluation



Critères Généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justification	Plan d'action	Commentaire de l'agent
1. La qualité du travail accompli	Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur				
2. Les compétences	Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions				
3. L'efficacité	Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés				
4. La civilité	Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie				
5. La déontologie	Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction				
6. L'initiative	Capacité à agir, dans les limites de ses prérogatives, à l'amélioration de l'accomplissement de sa fonction, à faire face à une situation imprévue				
7. L'investissement professionnel	Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences				
8. La communication	Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie				



9. La collaboration	Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable				
10. La gestion d'équipe	<p>Capacité à mener à bien la coordination des services</p> <p>CRITERES DEVELOPPEMENT</p> <p><u>Planification</u> : Capacité à établir un planning</p> <p><u>Organisation</u> : Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis</p> <p><u>Direction</u> : Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable</p> <p><u>Pédagogie</u> / Capacité à partager le savoir</p> <p><u>Evaluation</u> : Capacité à évaluer justement ses collaborateurs</p> <p><u>Encadrement</u> : capacité à soutenir ses collaborateurs</p> <p><u>Stimulation</u> : Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun</p> <p>Capacité à appliquer les mesures de <u>sécurité au travail</u></p>				



II. Fiche d'évaluation

Date de l'entretien :

Nom du responsable hiérarchique :

Carte d'identité de l'agent :

Nom :

Prénom :

Grade :

Entrée en service :

Nominations intervenues :

Fonctions exercées :

Descriptions de fonctions :

Formations :

Quelles sont les formations suivies :

- Formations de base (visant l'évolution de carrière et/ou promotions dans le cadre de la RGB)
- Formations transversales (visant l'amélioration de la qualité du service public et le perfectionnement de ses connaissances)
- Formations spécifiques (visant le recyclage professionnel et donc indispensables compte tenu de l'évolution des techniques et de la législation et l'apparition des nouveaux métiers)



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

Quelles sont les formations demandées :

- Formations de base (visant l'évolution de carrière et/ou promotions dans le cadre de la RGB)
- Formations transversales (visant l'amélioration de la qualité du service public et le perfectionnement de ses connaissances)
- Formations spécifiques (visant le recyclage professionnel et donc indispensables compte tenu de l'évolution des techniques et de la législation et l'apparition des nouveaux métiers)

Analyse et résultats de la période écoulée :

Principales réalisations de l'année écoulée et évènements marquants (quels ont été vos principaux succès au cours de la période écoulée ?)

Résultats obtenus par rapport aux objectifs :



Appréciation

Critères généraux	Développement	Appréciation chiffrée	Justification	Plan d'action	Commentaires de L'agent
La qualité du travail accompli	Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur	/12			
Compétence	Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions	/12			
L'efficacité	Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les détails imposés	/12			
La civilité	Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie	/12			
La déontologie	Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction	/12			
L'initiative	Capacité à agir, dans les limites de ses prérogatives, à l'amélioration de	/10			



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

	l'accomplissement de sa fonction, à faire face à une situation imprévue.				
L'investissement professionnel	Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences	/10			
La communication	Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie	/10			
La collaboration	Capacité à collaborer avec ses collègues et à contribuer au maintien d'un environnement agréable	/10			
+ POUR LES CADRES					
La gestion d'équipe	<p>Capacité à mener à bien la coordination des services</p> <p>CRITERES DEVELOPPEMENT</p> <p>Planification : capacité à établir un planning</p> <p>Organisation : capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis</p> <p>Direction : capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable</p>	/35 (5 points par critère)			



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

	<p>Pédagogie : capacité à partager son savoir</p> <p>Evaluation : capacité à évaluer justement ses collaborateurs</p> <p>Encadrement : capacité à soutenir ses collaborateurs</p> <p>Stimulation : capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun</p> <p>Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail</p>				
		TOTAL	/100 non- cadres /135 cadres	Soit évaluation excellente/très positive/positive/satisfaisante/à améliorer/insuffisante	



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

Excellente	> 90 non cadres > 121 cadres	Evaluation dans deux ans
Très positive	Entre 80 et 89 non cadres Entre 108 et 120 non cadres	Evaluation dans deux ans
Positive	Entre 70 et 79 non cadres Entre 95 et 107 non cadres	Evaluation dans deux ans
Satisfaisante	Entre 60 et 69 non cadres Entre 81 et 94 non cadres	Evaluation dans deux ans Entretien intermédiaire au moins une fois par an
A améliorer	Entre 50 et 59 non cadres Entre 67 et 80 non cadres	Evaluation dans un an Entretien intermédiaire tous les 6 mois
Insuffisante	< 50 non cadres < 67 cadres	Evaluation dans un an Entretien intermédiaire tous les 3 mois



Nouveaux objectifs

Actions et résultats attendus Où voyez-vous des possibilités d'amélioration ? Quels objectifs vous proposez-vous d'atteindre ? Dans quels délais ? Comment ? De quelles aides avez-vous besoin ?	Délais

Développement :

Vos activités actuelles correspondent-elles à vos aspirations ?	
Quels sont les aspects de vos activités que vous assurez avec le plus d'intérêt ? Pour quelles raisons ?	
Quels sont les aspects de vos activités que vous assurez avec le moins d'intérêt ? Pour quelles raisons ?	
Quels aspects de vos activités souhaiteriez-vous développer ?	
Avez-vous des souhaits particuliers en ce qui concerne votre évolution de carrière ? Si oui, lesquels ?	
De quelles aides concrètes avez-vous besoin ? (Formation, information)	
Disposez-vous de suffisamment de temps pour réaliser correctement les tâches liées à votre fonction ?	



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

Conclusion de l'entretien :

Pour l'évalué(e) :

Pour le responsable hiérarchique :

Signature :

Le responsable hiérarchique	L'évalué(e)
-----------------------------	-------------



Annexe III - Régime disciplinaire du personnel statutaire

Extrait du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation

Art. L1215-1.

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

Art. L1215-2.

Les sanctions disciplinaires visées à l'article L1215-3 peuvent être infligées pour les motifs suivants :

- 1° manquements aux devoirs professionnels ;
- 2° agissements qui compromettent la dignité de la fonction ;
- 3° infraction à l'interdiction visée aux articles L1124-5 , L1124-38 , L1124-39 et L1214-1 .

Art. L1215-3.

Les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être infligées aux membres du personnel communal :

- 1° sanctions mineures ;
 - l'avertissement;
 - la réprimande;
- 2° sanctions majeures ;
 - la retenue de traitement ;
 - la suspension ;
 - la rétrogradation ;
- 3° sanctions maximales ;
 - la démission d'office ;
 - la révocation.

Art. L1215-4.

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

Elle peut s'élever au maximum à 20 % du traitement brut.

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



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

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

Art. L1215-5.

La peine de la suspension est prononcée pour une période de trois mois au plus.

La peine de la suspension entraîne, pendant sa durée, la privation de traitement.

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

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

Art. L1215-6.

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

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

La rétrogradation ne s'applique pas au secrétaire communal, au secrétaire adjoint, au receveur local, au receveur régional.

Art. L1215-7.

Le conseil communal peut, sur rapport du secrétaire communal, infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires prévues à l'article L1215-3.

Il n'y a pas lieu à rapport du secrétaire communal pour les sanctions à infliger au secrétaire, au secrétaire adjoint, au receveur local et au comptable spécial.

Art. L1215-8.

Le collège des bourgmestre et échevins peut, sur rapport du secrétaire communal, infliger aux membres du personnel rémunérés par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande, de la retenue de traitement et de la suspension pour un terme qui ne pourra excéder un mois.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas au secrétaire, au secrétaire adjoint, au receveur local et au comptable spécial.

Art. L1215-9.



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

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

Art. L1215-10.

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

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

Art. L1215-11.

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

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

Art. L1215-12.

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

La convocation doit mentionner ;

1° tous les faits mis à charge ;

2° le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée et qu'un dossier disciplinaire est constitué ;

3° le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;

4° le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix ;

5° le lieu où et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté ;

6° le droit de l'intéressé de demander la publicité de l'audition, s'il doit comparaître devant le conseil communal ;

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

Art. L1215-13.

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

Art. L1215-14.

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



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

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

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

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

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

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

Art. L1215-15.

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

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

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

Art. L1215-16.

§1^{er}. L'autorité disciplinaire se prononce sur la sanction disciplinaire à infliger, dans les deux mois de la clôture du procès-verbal de la dernière audition, de renonciation ou de non-comparution.

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

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

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

Art. L1215-17.

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

Art. L1215-18.



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

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

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

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

Art. L1215-19.

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

- 1° 1 an pour l'avertissement ;
- 2° 18 mois pour la réprimande ;
- 3° 3 ans pour la retenue de traitement.

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

- 1° 4 ans pour la suspension ;
- 2° 5 ans pour la rétrogradation.

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

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

Art. L1215-20.

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

Art. L1215-21.

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

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, tant le collège des bourgmestre et échevins que le conseil communal sont compétents pour prononcer une suspension préventive à l'égard du secrétaire, du secrétaire adjoint, du receveur local et du comptable spécial.



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

Toute suspension préventive prononcée par le collège des bourgmestre et échevins cesse immédiatement d'avoir effet si elle n'est pas confirmée par le conseil communal à sa plus prochaine réunion.

Art. L1215-22.

§1^{er}. La suspension préventive est prononcée pour un terme de quatre mois au plus.

En cas de poursuites pénales l'autorité peut proroger ce terme pour des périodes de quatre mois au plus pendant la durée de la procédure pénale, moyennant le respect de la procédure visée à l'article L1215-24 .

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

Art. L1215-23.

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

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

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

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

Art. L1215-24.

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

En cas d'extrême urgence, l'autorité peut prononcer immédiatement la suspension préventive, à charge d'entendre l'intéressé tout de suite après la décision, conformément à la procédure visée à l'alinéa 1^{er}.

Art. L1215-25.

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

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

Art. L1215-26.



Statut administratif – Commune de Sainte-Ode

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

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

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

Art. L1215-27.

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

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

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