

PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL COMMUNAL DU 1^{er} octobre 2009

PRESENTS :

M. LAMBERT, *Bourgmestre-Président*

MM ~~SCHLOREMBERG~~, PLANCHARD, Mme THEODORE et GELHAY,
Echevins

MM BUCHET, PONCIN, SCHÖLER, JADOT, MAQUET, MERNIER,
GERARD W., Mme GUIOT-GODFRIN, LEFEVRE, MATHIAS,
GERARD J.L. et GOFFETTE, *Conseillers*

Mme STRUELENS, *Secrétaire*

Excusé : M. Schloremberg

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL COMMUNAL DU 03.09.2009

A l'unanimité,

APPROUVE le procès-verbal de la séance du Conseil communal du 03.09.2009.

2. APPROBATION DU COMPTE 2008 DU C.P.A.S.

Vu l'article L 1122-19 2° du C.D.L.D., MM. BUCHET, LEFEVRE et JADOT, intéressés, se retirent.

Vu le compte 2008 du C.P.A.S. établi aux montants suivants :

	Ordinaire (€)	Extraordinaire (€)
Droits constatés	6.877.563,32	31.397,74
- Non-Valeurs	3.574,58	0,00
= Droits constatés net	6.873.988,74	31.397,74
- Engagements	6.636.062,26	1.744.596,44
= Résultat budgétaire de l'exercice	237.926,48	- 1.713.198,70
Droits constatés	6.877.563,32	31.397,74
- Non-Valeurs	3.574,58	0,00
= Droits constatés net	6.873.988,74	31.397,74
- Imputations	6.603.660,58	801.044,33
= résultat comptable de l'exercice	270.328,16	- 769.646,59
Engagements	6.636.062,26	1.744.596,44
- Imputations	6.603.660,58	801.044,33
= Engagements à reporter	32.401,68	943.552,11

de l'exercice		
----------------------	--	--

A l'unanimité,

DECIDE d'approuver le compte du C.P.A.S tel qu'il nous a été présenté par cet organisme.

3. C.P.A.S. - CREATION D'UN SERVICE D'AIDES MENAGERES TITRES-SERVICES - APPROBATION DU REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR

A l'unanimité ;

DECIDE d'approuver la décision prise par le Conseil du Centre Public d'Action sociale réuni en séance du 05 août 2009 décidant :

- Par 8 oui, de fixer le règlement d'ordre intérieur pour les activités titres services du service d'aides-ménagères du CPAS comme ci-dessous :

« SERVICE d'AIDES-MENAGERES TITRES-SERVICES du C.P.A.S. de FLORENVILLE :

REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR

ARTICLE 1^{er} - PUBLIC BENEFICIAIRE DU SERVICE

Toute personne domiciliée ou résidant dans la commune de Florenville sollicitant le service d'aides-ménagères pour la partie privée de son habitation.

Le service d'aides-ménagères titres-services du C.P.A.S. de Florenville a pour principale finalité le dépannage des personnes âgées et/ou handicapées.

Afin de pouvoir bénéficier du service d'aides-ménagères du C.P.A.S. l'utilisateur doit se procurer auprès de l'entreprise SODEXHO des titres-services au prix de 7,50 € l'unité, chaque chèque lui donnant droit de bénéficier des services d'une aide-ménagère du C.P.A.S. de Florenville pour une durée de 1 heure.

Toutefois, dans le cas où la personne qui souhaiterait bénéficier dudit service ne viendrait pas à disposer de ressources suffisantes pour pouvoir acheter ses titres-services, le C.P.A.S. de Florenville pourra partiellement intervenir dans le coût de chaque titre-service de cette personne.

Pour cela, il devra être adressé au C.P.A.S. une demande d'aide sociale. Préalablement à toute décision du Conseil de l'action sociale sur ce point, une assistante sociale passera au domicile de la personne afin d'effectuer une enquête sociale. Le rapport social établira, en tenant compte non seulement des ressources mais aussi de la situation particulière du demandeur, dans quelle mesure le C.P.A.S. de Florenville interviendra financièrement à titre d'aide sociale dans le coût unitaire des titres-services de cette personne.

Les travaux ou les services de proximité doivent être effectués par une entreprise agréée (Arrêté Royal du 12 décembre 2001).

ARTICLE 2 - DEROULEMENT

L'utilisateur se procure auprès de l'entreprise SODEXHO les titres-services qui lui permettent de payer l'aide-ménagère.

1 heure est égale à 1 titre-service à 7,50 € (Loi du 20 juillet 2001, art. 3 alinéa 1 + Arrêté Royal du 12 décembre 2001, art 3§2).

Une convention entre l'utilisateur et l'entreprise titres-services (C.P.A.S. de Florenville) est conclue et signée avant tout service. Celle-ci reprend :

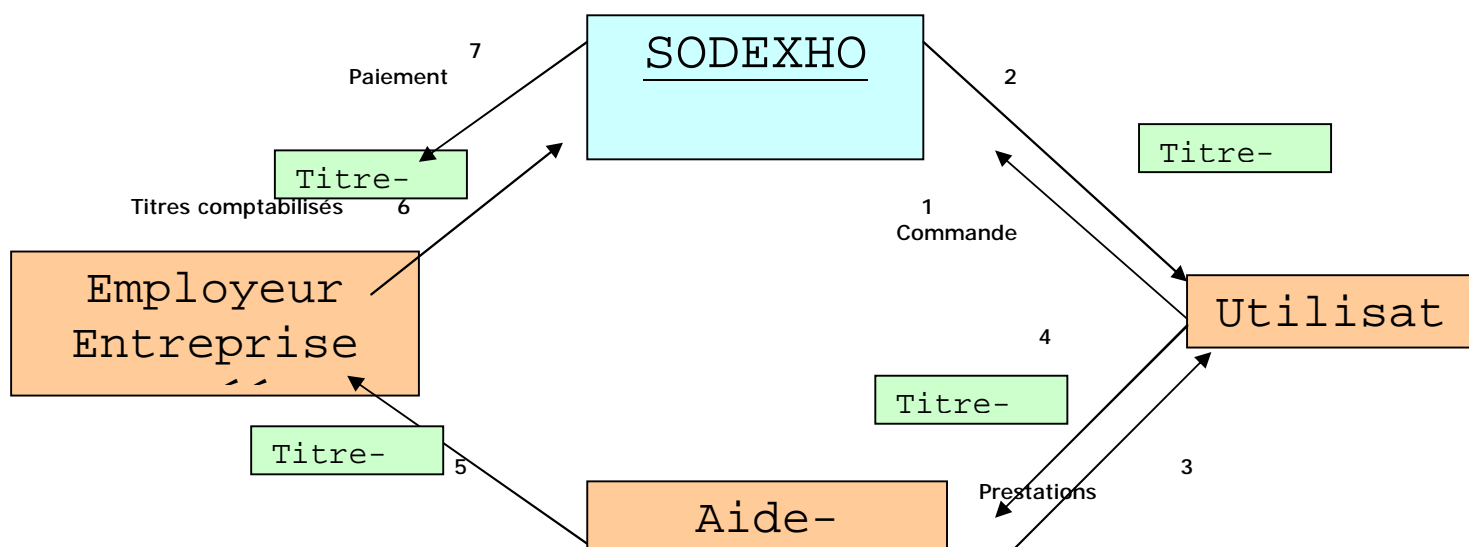
1. Dispositions générales

2. Heures de travail et de prestations
3. La mise à disposition de produits et de matériel par l'utilisateur
4. Paiements
5. Activités
6. Hygiène et sécurité sur le lieu de travail
7. Les accords généraux
8. Non-discrimination
9. Absence du travailleur de l'entreprise titres-services
10. Absence de l'utilisateur
11. Perte et vol
12. Assurances
13. Durée et résiliation de la convention
14. Litiges
15. Numéros d'urgence

Avant le 1^{er} mars de chaque année, l'utilisateur reçoit une attestation fiscale à joindre à leur déclaration d'impôts, en d'autres termes une réduction d'impôts de 30% sur la valeur globale d'achat des titres-services qui est limitée à 2400 €(C.I.R. 92, art. 145/21 et art. 63/10 + Arrêté Royal du 12 décembre 2001, art. 9).

ARTICLE 3 - CIRCUIT DU TITRE-SERVICE

1 titre-service = 1 heure de prestation



1. L'utilisateur commande ses titres-services à la société SODEXHO.
2. L'utilisateur reçoit ses titres-services par courrier une quinzaine de jours plus tard.
3. Le travailleur effectue ses prestations.
4. L'utilisateur lui donne le nombre de titres-services correspondant au nombre d'heures prestées.
5. Le travailleur donne les titres-services à son employeur.
6. Les titres-services sont vérifiés et comptabilisés avant d'être envoyés à la société SODEXHO.
7. SODEXHO les vérifie, les comptabilise et effectue le paiement.

ARTICLE 4 - PROCEDURE DE DEMANDE D'UNE AIDE-MENAGERE DANS LE CADRE DES TITRES-SERVICES

Envoi de la documentation sur les titres-services suite à la demande de renseignements.

Le responsable chargé du service des titres-services (ou le membre du personnel désigné par celui-ci), l'aide-ménagère avant sa première prestation ou l'assistante sociale lors de son enquête sociale, lorsqu'elle se rend au domicile de l'utilisateur pour vérifier et s'assurer que les lieux ne présentent aucune marque de danger ou d'insalubrité afin de garantir un environnement de travail sain et hygiénique au travailleur.

ARTICLE 5 - DETERMINATION DES JOURS ET HEURES DE PRESTATIONS

Les jours et heures de prestations sont déterminés par le responsable du service (ou le membre de personnel désigné par celui-ci) en collaboration avec l'utilisateur.

Une convention est alors signée entre les 2 parties. Celle-ci détermine les dispositions générales, le travail à effectuer, les produits à utiliser, les heures et les jours de prestation.
L'utilisateur reçoit un double signé par l'employeur.

Le travailleur doit se trouver sur les lieux du travail aux jours et heures convenues pour prêter son travail. De 8h à 12h et de 13h à 16h selon le planning.

Des changements peuvent survenir dans le courant de la semaine suivant certaines circonstances : maladie, jour férié, congés annuels (le travailleur ayant droit à 26 jours de congés ordinaires),...

Les jours se prennent en accord avec l'utilisateur et l'employeur.

Dans la mesure du possible, les utilisateurs sont avisés en temps utile de ces modifications.

Il se peut qu'un accord soit intervenu entre le travailleur et l'utilisateur.

Dans ce cas, le responsable des titres-services (ou le membre de personnel désigné par celui-ci) doit être averti dans les plus brefs délais afin de rectifier le planning.

L'utilisateur qui n'a pas été prévenu le signale au responsable.

Sauf situation exceptionnelle ou imprévue, l'utilisateur doit assurer l'accès au domicile à défaut de quoi, il sera tenu de dédommager le service au prorata des heures perdues.

En cas d'empêchement, il y a lieu de prévenir le travailleur et le C.P.A.S. de Florenville.

Le responsable (ou le membre de personnel désigné par celui-ci) apportera toutes les corrections nécessaires afin d'assurer le bon déroulement du service.

ARTICLE 6 - PLANNING DU TRAVAILLEUR ET PAIEMENT DES PRESTATIONS

Plusieurs demandes sont nécessaires pour effectuer un planning de 19 heures/semaine ou de 38 heures/semaine. Suivant le désir de chacun, le responsable des titres-services (ou le membre de personnel désigné par celui-ci) organise l'emploi du temps du travailleur.

Pour le 20 de chaque mois, le planning du mois suivant est remis au travailleur.

Celui-ci est réalisé par semaine. Il détermine l'heure précise de l'arrivée et du départ du travailleur chez l'utilisateur.

Attention : Le travailleur ne peut accepter ni cadeaux, ni gratification.

Chaque début ou fin de semaine, le travailleur remet les documents et les titres-services des utilisateurs reçus dans la semaine.

(1 titre-service = 1 heure de prestation)

ARTICLE 7 - LES ACTIVITES AUTORISEES

a. Le nettoyage du domicile : La partie privée seulement.

- Le travailleur doit savoir planifier les activités d'entretien.
- Le travailleur doit faire preuve de discrétion.

b. Les vitres : Travail que le travailleur effectuera suivant la demande de l'utilisateur sauf si ces travaux nécessitent l'emploi d'une échelle grand format ou présentent un caractère dangereux.

c. Le repassage : Le travailleur doit savoir appliquer les techniques de repassage appropriées et respecter le mode de rangement de l'utilisateur.

d. Les courses ménagères : Le travailleur est chargé de faire les petites courses visant à pourvoir aux besoins quotidiens de l'utilisateur (Ex : poste, boulangerie, pharmacie,...). L'achat de meubles, d'appareils ménagers, d'appareils audio-visuels, de repas chauds et la distribution périodique de journaux et de magazines ne sont pas considérées comme relevant de l'activité « courses ménagères ».

e. L'aide aux déplacements de personnes âgées ou d'utilisateurs à mobilité réduite : Les personnes concernées par ce transport seront les utilisateurs bénéficiant d'une allocation pour l'aide aux personnes âgées et lorsque l'utilisateur a au moins 60 ans et bénéficie de prestations d'un service d'aide aux familles et aux personnes âgées agréé par l'autorité publique compétente.

f. Autres : Petits travaux de couture occasionnels, préparation de repas,...

Sont INTERDITS : travaux de réparation (Ex : électricité, peinture, tapisser, entretien du jardin, garde d'enfants, soins,...).

En cas de doute au sujet de la classification d'une activité en tant qu'activité autorisée ou bien en tant qu'activité non autorisée dans le cadre de l'entreprise titres-services, il est préférable de contacter le C.P.A.S. afin d'obtenir des renseignements complémentaires.

ARTICLE 8 - LES FRAIS DE DEPLACEMENT

Calcul du kilométrage

C'est la distance entre le domicile de l'utilisateur et le C.P.A.S. de la commune du lieu de prestation qui est prise en considération.

Chaque mois, la facture pour les frais de déplacement est établie. Elle comporte : les dates des prestations et le kilométrage parcouru chaque jour.

Le prix du kilomètre est établi selon la circulaire parue dans le Moniteur Belge de l'année en cours (c'est-à-dire actuellement 0,3093 €/km°).

Le montant reçu est versé intégralement sur le compte du travailleur.

ARTICLE 9 - QUE FAIRE EN CAS DE PROBLEME ?

A. La commande de titres-services :

S'adresser à SODEXHO,
Cellule titres-services
Rue Charles Lemaire, 1
1160 BRUXELLES
Tél : 025/47.54.95

B. Concernant le travailleur :

Contacteur Mr Geoffrey BARVIAU, Secrétaire f.f. du C.P.A.S. de Florenville
Responsable des titres-services de Florenville
Rue du Château, 4
6820 FLORENVILLE
Tél : 061/32.52.70

C. Concernant le non-respect de la législation titres-services, en cas de malversation,... :

Contacteur Mr Geoffrey BARVIAU, Secrétaire f.f. du C.P.A.S. de Florenville
Responsable des titres-services de Florenville
Tél : 061/32.52.70
Contacteur l'ONEM à Arlon ou à Bruxelles.

ARTICLE 10 - SECURITE ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL

Des conditions de travail saines et sûres constituent non seulement un droit mais aussi un plus pour tout le monde. La sécurité et la santé relèvent d'une responsabilité commune, partagée par l'entreprise agréée, le travailleur et le client.

En tant qu'employeur :

L'entreprise agréée se doit de respecter les obligations relatives au bien-être du travailleur et est tenue de prendre les mesures matérielles adéquates pour éviter les risques inhérents au travail (tablier de protection, gants, chaussures antidérapantes,...)

En tant qu'utilisateur :

Signaler les dangers potentiels de votre habitation (Ex : sols glissants, escalier raide, prise de courant défectueuse,...).

Informez l'entreprise agréée de la présence d'animaux domestiques.

Veillez à ce que le travailleur n'entre pas en contact avec un foyer d'infection.

Mettez à disposition l'équipement de protection individuelle nécessaire (Ex : trousse de secours).

Veillez à ce que le matériel mis à disposition soit en bon état et sans danger et expliquez si nécessaire comment l'utiliser correctement.

Ne pas faire exécuter des travaux malsains, inadaptés ou dangereux (Ex : nettoyage à l'extérieur par temps de pluie, de neige ou lorsque les conditions atmosphériques sont mauvaises ou encore par des températures trop élevées ou trop basses,... Les caves, les greniers et le travail en hauteur peuvent également présenter des dangers).

En cas d'accident de travail, remettre la déclaration de relation circonstancielle au médecin ou au service d'urgence et remettre les documents à l'employeur.

En tant que travailleur :

Faire un rapide tour des lieux avec l'utilisateur pour qu'il signale les dangers potentiels (Ex : sols glissants, escalier raide, prise de courant défectueuse,...).

Utiliser des équipements de protection individuels (Ex : gants, chaussures antidérapantes,...).

Se mettre d'accord avec l'utilisateur sur la question du tagabisme et sur la présence d'animaux.

Signaler à votre employeur toutes les situations à risque. Des problèmes de sécurité persistants peuvent entraîner la suspension de l'utilisation des titres-services.

ARTICLE 11 - LA RESPONSABILITE

Lorsque le C.P.A.S. reçoit de la part d'un utilisateur une plainte pour vol à l'encontre d'un travailleur, la procédure suivante sera d'application :

- Le responsable du service (ou le membre de personnel désigné par celui-ci) se rend au domicile de l'utilisateur pour écouter celui-ci, rencontre au bureau le travailleur concerné et la décision de procéder à une entrevue lui est notifiée par écrit. Si l'objet de la plainte est annulé, le travailleur en sera informé par courrier. Le Membre du personnel sera entendu par Conseil ou par le Bureau permanent et pourra être accompagné d'une personne de son choix.

Au-delà de cette procédure, il faut attirer l'attention sur le fait que lors d'une enquête de police, le C.P.A.S. est tenu de communiquer tous les éléments en sa possession relatifs au problème posé.

Toute contestation relative à l'exécution du travail du travailleur doit être introduite directement auprès du responsable des titres-services au 061/32.52.70

Pour l'exécution de son travail, chaque membre du personnel relève de l'autorité et du Secrétaire du C.P.A.S.

Le règlement d'ordre intérieur a été approuvé par le Conseil de l'action sociale lors de sa séance du 5 août 2009. »

4. C.P.A.S. – APPROBATION DU REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR ET DE LA CONVENTION D'HEBERGEMENT MODIFIES DES HOMES LA CONCILLE ET SAINT JEAN-BAPTISTE

A l'unanimité;

DECIDE d'approuver la décision prise par le Conseil du Centre Public d'Action sociale réuni en séance du 19 août 2009 décidant :

- Par 8 oui, de modifier comme ci-dessous le règlement d'ordre intérieur et le modèle de convention d'hébergement des maisons de repos La Concille et Saint-Jean-Baptiste :

REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DES HOMES

Identification des établissements

Dénomination :

Home « *La Concille* », Rue des Epéires, 71, 6820 Florenville,
Home « *Saint Jean-Baptiste* », Rue de Margny, 36, 6823 Villers-Devant-Orval

Numéros d'agrément spéciaux auprès de la Région wallonne :

Home « *La Concille* » : MR/085.011.012 - MRS S/1094
Home « *Saint Jean-Baptiste* » : MR/085.011.011 – MRS S/1209

Identification du gestionnaire

Dénomination :

C.P.A.S. de Florenville, Rue du Château, 4, 6820 FLORENVILLE

Identification des directions

Mr Michel JADOT pour le Home « La Concille » et Mme Florence DUVIVIER pour le Home « Saint Jean-Baptiste ».

Article 1. Cadre légal

Le présent règlement d'ordre intérieur est établi en vertu :

- du décret wallon du 5 juin 1997 (M.B. du 26 juin 1997) relatif aux maisons de repos, résidences-services et aux centres d'accueil de jour pour personnes âgées et de l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 décembre 1998 (M.B. du 27 janvier 1999) portant exécution de ce décret, tels que modifiés.
- de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 fixant les normes d'agrément spécial comme maison de repos et de soins ou comme centre de soins de jour.

Le présent règlement définit les droits et devoirs des résidents et du gestionnaire. Celui-ci vise à organiser la vie de l'établissement, quelle qu'en soit la dénomination, destiné à l'hébergement de résidents tels que définis à l'art. 2, 4° du décret du 5 juin 1997 précité.

Article 2. Respect de la vie privée

Le gestionnaire s'engage à respecter la vie privée des résidents et à n'imposer à ceux-ci aucun choix à caractère commercial, culturel, idéologique, philosophique ou religieux.

La chambre est le domaine intime du résident et tout membre de personnel ou de la direction est tenu de s'annoncer avant d'entrer.

Les résidents ont le droit de téléphoner en dehors de la présence d'une tierce personne.

Les résidents ont le droit de recevoir des visiteurs de leur choix entre 13h00 et 20h00 (21h00 en été) et ce, tous les jours, y compris les week-end et jours fériés en dehors des prestations de soin.

Les résidents sont libres de quitter l'établissement et de le réintégrer selon leur convenance, sur simple avis préalable de leur part à la direction.

Pour autant qu'il en fasse la demande, chaque résident peut recevoir librement et dans la plus stricte intimité, la visite et l'assistance des ministres ou représentants de son culte ainsi que des conseillers laïques. Le libre accès pour assistance à une personne mourante est autorisé en permanence à la famille, aux amis ainsi qu'aux ministres du culte et conseillers laïques.

Article 3. La vie communautaire

La plus grande liberté possible est laissée au résident, compte tenu des impératifs de la vie communautaire et des dispositions relatives à la sécurité.

§1^{er}. Le conseil des résidents

Le résident peut participer à la vie de la maison de repos et de soins, notamment dans le cadre du conseil des résidents.

Dans chaque maison de repos et de soins est créé un conseil des résidents qui se réunit au moins une fois par trimestre et reçoit le soutien du personnel.

Ce conseil se compose de résidents et/ou de membres de leur famille. Le directeur/la directrice ou son représentant doit assister aux réunions du conseil.

Ce conseil peut émettre un avis sur les questions relatives au fonctionnement général de la maison de repos et notamment en ce qui concerne l'organisation des services, le projet de vie institutionnel et les activités d'animation. Un rapport relatif aux réunions du conseil est rédigé et affiché au tableau d'affichage ; il peut être consulté par les résidents, les membres de leur famille, leurs représentants ainsi que par les fonctionnaires chargés de l'inspection.

§2. Les activités

Les résidents et leurs proches sont informés des différentes activités et animations au sein ou en dehors de l'établissement par courrier et par affichage aux valves réservées à cet usage.

Les lieux de vie communs sont accessibles à tous les résidents.

§3. Les repas

Les résidents reçoivent trois repas par jour dont au moins un repas chaud complet.

Les menus sont communiqués aux résidents au moins une semaine à l'avance, notamment au moyen d'un tableau d'affichage.

La nourriture saine et variée est adaptée à l'état de la personne âgée.

Les régimes diététiques prescrits par le médecin traitant sont observés.

Pour assurer la convivialité et respecter le projet de vie, les repas sont pris, sauf raisons médicales, au restaurant de l'établissement.

L'aide nécessaire sera fournie aux personnes qui éprouvent des difficultés pour manger ou boire seules.

Les repas sont servis aux heures suivantes :

- petit déjeuner entre 8h30 et 9h00 au Home « *La Concille* » ; entre 8h30 et 9h30 au Home « *Saint Jean-Baptiste* »,
- dîner à 12h sur les 2 sites,
- souper à 17h45 sur les 2 sites.

§4. Le projet de vie institutionnel

Un projet de vie institutionnel est établi par l'établissement. Il vise à répondre aux besoins des résidents afin de leur assurer un bien-être optimal et à maintenir leur autonomie. Il comprend les dispositions relatives à l'accueil des résidents, au séjour, à l'organisation des soins et des services d'hôtellerie, à l'organisation du travail en équipe et à la participation des résidents. Le projet de vie est évalué chaque année par l'ensemble des acteurs de l'établissement que sont le gestionnaire, le personnel et le conseil des résidents. Le cas échéant, le projet de vie peut être amendé.

§5. L'hygiène

L'établissement est attentif à l'hygiène des résidents lesquels, par respect pour leur entourage, doivent avoir une tenue vestimentaire propre et décente.

La literie est tenue en état de propreté constant et changée au moins une fois par semaine.

Les bains ou douches peuvent être utilisés quotidiennement. Une toilette complète sera effectuée au moins une fois par semaine. L'aide nécessaire sera fournie aux personnes qui sont incapables de procéder seules à leur toilette.

Le résident doit disposer de linge personnel impérativement brodé à son nom en quantité suffisante. Le linge sale sera enlevé régulièrement.

§6. Les animaux domestiques

Seuls les animaux domestiques suivants et appartenant au résident sont autorisés à séjourner dans l'établissement : poissons rouges, petits oiseaux.

Toutefois, ceux-ci ne peuvent avoir accès ni aux cuisines, ni aux locaux où sont conservés des aliments, ni à la salle à manger, ni aux locaux de soins et de préparation des médicaments et ne sont admis que dans la mesure où ils ne nuisent pas à l'hygiène du pensionnaire ou de l'établissement et n'incommodent pas les autres pensionnaires.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa précédent, les animaux domestiques (chats et chiens) accompagnés de leurs propriétaires, tenus en laisse, sont autorisés en visite dans l'institution.

Article 4. La sécurité

Les résidents doivent se conformer aux dispositions relatives à la sécurité.

Il est interdit de fumer dans l'établissement, y compris dans les chambres, si ce n'est dans les locaux spécifiques mis à la disposition des fumeurs.

Afin d'éviter tout accident ou tout incendie, sont interdits :

- les appareils chauffants à combustible solide, liquide ou gazeux,
- les couvertures et coussins chauffants.

Toutefois, sont tolérés sous la responsabilité du résident : une télévision, un frigo, un ventilateur.

L'utilisation d'appareils électriques dans les chambres ne pourra se faire qu'avec l'autorisation écrite préalable de la direction.

Il peut être procédé, dans un souci de bien-être et d'amélioration de la situation de la personne âgée, à des mesures de contention et d'isolement sur la personne du résident.

La décision de contention ou d'isolement repose sur un examen pluridisciplinaire du médecin coordonnateur, du médecin traitant et de l'infirmière en chef et est adoptée après que toutes les alternatives possibles aient été envisagées.

Celle-ci doit faire l'objet d'une prescription médicale motivée (identification du prescripteur, mention des motifs, durée prévisible, risques à prévenir, programme de surveillance, type de matériel,...), faire l'objet d'une évaluation régulière des besoins et des risques et se retrouver dans un plan de soins individualisé. Les objectifs d'une telle mesure doivent être clairement définis, il importe donc de les déterminer dans un plan de soins.

Toute décision de contention ou d'isolement doit être consignée par écrit dans le dossier individuel de soins, lequel comportera également les mentions de la ou des raison(s) motivant la contention, la durée prévue pour celle-ci (laquelle ne pourra jamais être indéterminée), le ou les moyen(s) mis en œuvre ainsi que les modalités de surveillance ainsi que dans un registre dédié afin d'en permettre le contrôle, notamment par l'inspection.

En cas d'urgence, les présentes mesures de contention et d'isolement doivent être confirmées par une prescription médicale dans les plus brefs délais.

La personne âgée sujette à une mesure de contention ou d'isolement, son représentant et ses proches, doivent pouvoir bénéficier d'une information claire quant à ces mesures.

Article 5. L'organisation des soins et de l'activité médicale

La dispensation des soins et de l'aide dans les actes de la vie journalière sont assurés par des praticiens de l'art infirmier, des membres de personnel soignant et paramédical et des kinésithérapeutes.

Le résident a le libre choix de son médecin auquel il sera fait appel chaque fois que l'état de santé du résident le requiert. Le dossier administratif, établi lors de l'admission du résident, en mentionnera les coordonnées (nom, adresse, téléphone) de même que les dispositions à prendre en cas d'absence du dit médecin. Si le résident ou son représentant, se trouve dans l'impossibilité d'exprimer ce choix ou en l'absence du médecin choisi et de son remplaçant, la personne responsable des soins fera appel au médecin coordinateur qui assurera la répartition médicale.

Tous les médecins qui traitent un ou plusieurs résidents s'engagent, par écrit, à participer le plus efficacement possible à l'organisation médicale interne de l'établissement, comme précisé dans le règlement d'ordre intérieur de l'activité médicale. En outre, hors le cas de l'urgence médicale, les médecins ont accès à l'établissement de 7h00 et 20h.

Le gestionnaire doit désigner un médecin coordinateur et conseiller qui sera notamment chargé de la coordination et de l'organisation de la continuité des services médicaux.

Le résident ou son représentant est invité à signaler à la direction toute modification dans le choix de son médecin.

Toute précaution visant à assurer la prophylaxie des maladies contagieuses sera prise par le gestionnaire et le médecin coordinateur.

Article 6. Le dossier individualisé

Lors de l'admission de chaque résident, il est établi, outre le dossier administratif, un dossier individualisé qui comprendra ses données sociales, médicales, paramédicales et infirmières.

Il sera conservé en permanence dans l'établissement et accessible aux personnes autorisées.

Le résident ou son représentant peut consulter son dossier individualisé à tout moment et en obtenir copie au prix coûtant.

Article 7. Observation, réclamations, plaintes

Toutes les observations, réclamations ou plaintes des résidents, de leur famille ou de leur représentant ou de visiteurs peuvent être communiquées au directeur/à la directrice. Celui-ci est disponible sur rendez-vous ainsi qu'aux heures indiquées au tableau d'affichage.

Les plaintes peuvent également être adressées aux adresses suivantes :

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

Direction générale opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé

Département des Aînés et de la Famille

Direction des Aînés

Avenue Gouverneur Bovesse, 100

5100 JAMBES

Tél : 081/32.73.12

Autorités communales

Monsieur le Bourgmestre
Rue du Château, 5
6820 FLORENVILLE
Tél : 061/32.51.51

Autorités du C.P.A.S.

Monsieur le Président Jacques BUCHET
Rue de Bavière, 12
Tél : 061/31.16.42
6820 MUNO

Monsieur le Secrétaire du C.P.A.S.
Rue du Château, 4
6820 FLORENVILLE
Tél : 061/32.52.70

Des suggestions, remarques ou plaintes peuvent être consignées dans un registre par le résident, son représentant ou sa famille. Le plaignant doit être informé de la suite qui a été donnée à sa plainte. Ce registre doit être présenté, une fois par trimestre, sur simple requête au conseil des résidents.

Article 8. Dispositions diverses

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

Article 9. Dispositions finales

Les modifications au présent règlement d'ordre intérieur entreront en vigueur 30 jours après leur communication aux résidents et/ou à leurs représentants.

Un exemplaire du présent règlement d'ordre intérieur, daté et signé par le directeur/la directrice, est délivré contre récépissé signé valant accord du résident ou de son représentant lors de l'admission de ce résident en maison de repos et de soins. »

B)

**Home « *La Concille* », Rue des Epérides, 71, 6820 Florenville,
Tél : 061/31.24.65
MR/085.011.012 - MRS S/1094**

**Home « *Saint Jean-Baptiste* », Rue de Margny, 36, 6823 Villers-Devant-Orval, Tél :
061/31. 18.69
MR/085.011.011 – MRS S/1209**

CONVENTION D'HEBERGEMENT ENTRE LE GESTIONNAIRE ET LE RESIDENT

Entre :

L'établissement (dénomination) :

Adresse :

Téléphone :

, représenté par le directeur/la directrice (Nom et prénom) :

Numéro d'agrément spécial auprès de la Région wallonne :

Et :

Le résident (Nom et prénom) :

, représenté par Monsieur/Madame (Nom et prénom) :

Adresse :

Date d'entrée prévue dans l'établissement :

IMPORTANT : Nos établissements ne prévoient pas la possibilité de conclure une CONVENTION DE COURT SEJOUR.

Article 1. Cadre légal

La présente convention est établie en double exemplaire en vertu :

- du décret wallon du 5 juin 1997 (M.B. du 26 juin 1997) relatif aux maisons de repos, résidences-services et aux centres d'accueil de jour pour personnes âgées et de l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 décembre 1998 (M.B. du 27 janvier 1999) portant exécution de ce décret, tels que modifiés.

- de l'arrêté royal du 21 septembre 2004 fixant les normes d'agrément spécial comme maison de repos et de soins ou comme centre de soins de jour (M.B. du 28 octobre 2004).

Celle-ci vise à organiser la vie de l'établissement, quelle qu'en soit la dénomination, destiné à l'hébergement de résidents tels que définis à l'art. 2, 4° du décret du 5 juin 1997 précité.

Toute modification fait l'objet d'un avenant en double exemplaire daté, signé et joint à la convention.

Une majoration de prix autorisée par le Service Public fédéral Economie n'est pas considérée comme une modification de la convention.

Article 2. La chambre

A. L'établissement attribue au résident, avec son accord ou celui de son représentant, la chambre n° d'une capacité maximale de lits.

Sauf avis du médecin traitant, un changement de chambre ne peut être effectué sans le consentement du résident ou de son représentant. Ce consentement n'est toutefois pas requis lorsqu'un hébergement est réglementairement imposé dans une unité de lits de maison de repos et de soins provenant d'une reconversion d'anciens lits hospitaliers d'index V, localisée au sein de l'établissement.

- B. L'état des lieux de la chambre occupée par le résident, signé et daté par les parties, est joint à la présente convention.

Il servira à établir les responsabilités en cas de dégâts éventuels.

A défaut d'état des lieux établi avant l'admission, le résident est présumé avoir reçu la chambre dans l'état où elle se trouve au moment de son départ et ne peut être tenu pour responsable des dégâts éventuels.

- C. L'inventaire du mobilier apporté par le résident à la maison de repos fait l'objet d'un document signé par le résident ou son représentant et le directeur/la directrice de la maison de repos. Il est conservé dans son dossier individuel.

Article 3. Le séjour

Il n'est pas prévu de conclure une convention de court séjour chez nous.
La présente convention est dès lors conclue à durée indéterminée.

Article 4 Le prix d'hébergement et des services

§ 1^{er}. Au jour de la signature de la présente convention, le prix d'hébergement s'élève à € par jour. Ce montant pourra être modifié sous le contrôle du Service Public fédéral Economie. Toutefois, la majoration annuelle du prix d'hébergement ne peut en aucun cas dépasser 5% au-delà de l'indexation des prix à la consommation, survenue depuis la dernière augmentation des prix.

La majoration de prix est notifiée aux résidents ou à leurs familles et à l'administration, et entre en vigueur le 30^{ème} jour qui suit celui de sa notification.

Sans préjudice d'une augmentation des prix ainsi autorisée, en cas de nouvelle construction ou de travaux de transformation de l'établissement, les résidents présents avant le début des travaux conservent un droit au maintien du prix d'hébergement.

Lorsque la chambre est mise à la disposition du résident dans le courant du mois, il est redevable alors, et pour la première fois, d'un montant correspondant à la partie de ce mois restant à courir.

Le prix d'hébergement inclut au minimum les éléments suivants :

- l'usage de la chambre ;
- le mobilier de la chambre, en ce compris les lits réglables en hauteur adaptés aux résidents ;
- l'usage et l'entretien des installations sanitaires, privatives ou collectives ;

- l'usage des parties communes, ascenseurs compris, conformément au règlement d'ordre intérieur ;
- le gros entretien du patrimoine, l'entretien courant et le nettoyage des parties communes, en ce compris le matériel et les produits ; les réparations des chambres et logements consécutives à un usage locatif normal ;
- le mobilier des parties communes ;
- l'évacuation des déchets ;
- le chauffage des chambres et communs, l'entretien des installations et toute modification de l'appareillage de chauffage ;
- l'eau courante, chaude et froide, et l'utilisation de tout équipement sanitaire ;
- les installations électriques, leur entretien et toute modification de celles-ci et la consommation électrique des communs ;
- les installations de surveillance, de protection-incendie et d'interphonie ;
- les frais d'installation, d'entretien et de redevance d'un téléphone public mis à la disposition des résidents dont ceux-ci ne supportent que le coût des communications personnelles, au prix coûtant ;
- la mise à disposition dans les locaux communs de télévision, radio et autre matériel audiovisuel ;
- les frais administratifs de quelque nature qu'ils soient, liés à l'hébergement ou l'accueil du résident ou inhérents au fonctionnement de l'établissement ;
- les assurances en responsabilité civile, l'assurance incendie ainsi que toutes les assurances souscrites par le gestionnaire conformément à la législation, à l'exception de toute assurance personnelle souscrite par le résident qui est vivement recommandée ;
- les installations de cuisine collective, leur entretien, leurs modifications liées à l'évolution de la législation et l'acheminement des matières et leur stockage ;
- la confection et la distribution des repas, le respect des régimes, les collations et boissons dont la distribution est systématique en dehors des repas ; aucun supplément ne peut être porté en compte pour le service en chambre si ce service est justifié pour raisons médicales. Les substituts des repas ne sont pris en compte qu'à concurrence du coût d'un repas normal ;
- la mise à la disposition, l'entretien et le renouvellement de la literie : matelas, couvertures, couvre-lits, draps, taies, alèses, ainsi que des rideaux, tentures et textiles d'ameublement ;
- la protection de la literie en cas d'incontinence ;
- le matériel en vue de la prévention des escarres ;

- le matériel de soins (désinfectants, pansements, compresses stériles, éther et matériel d'injection) ;
- la consommation électrique, les appareils d'éclairage et de chauffage liés à l'usage individuel des résidents ; à noter que la consommation électrique liée à l'usage d'appareils privés des résidents et non obligatoires pour le respect des normes peut faire l'objet de suppléments ;
- le nettoyage des chambres individuelles et du mobilier et matériel qui s'y trouvent ;
- les prestations du personnel infirmier et soignant, des ergothérapeutes, des logopèdes ainsi que les prestations des kinésithérapeutes pour les résidents MRS (NB : sur base une prescription médicale, les prestations des logopèdes et des kinésithérapeutes sont à charge des résidents MR) ;
- l'assistance dans les actes de la vie journalière et tout acte en vue de la réactivation de la réintégration sociale (y compris l'ergothérapie) ;
- les activités d'animation et de loisirs lorsqu'elles sont organisées dans l'enceinte de l'établissement ;
- l'approvisionnement, la gestion, le stockage et la distribution des médicaments, sans préjudice du libre choix du pharmacien par le résident ; la ristourne éventuellement accordée par le pharmacien doit être rétrocédée au résident ;
- la mise à disposition d'une chaise percée quand l'état du résident le requiert ;
- le mobilier obligatoire des chambres, la mise à disposition éventuelle d'un lit médicalisé, du matériel visant à adapter le mobilier à l'état de santé du résident (perroquet, barres de lit, matelas,...) et du matériel de contention ;
- les taxes et impôts relatifs à l'établissement ;
- les frais d'entretien, de nettoyage et de réparation occasionnés par l'usure normale consécutifs au départ du résident ;
- le lavage du linge même personnel, sauf le service pressing ;
- la mise à disposition illimitée d'eau potable.

§ 2. Les achats effectués par l'établissement au profit du résident sont facturés à celui-ci au prix coûtant. (Ex : pharmacie, langes,...)

Un supplément - en accord avec le Service Public fédéral Economie - est facturé au résident pour les services suivants :

- en M.R. et M.R.S., pour les propriétaires d'une télévision : 4,50€/mois.
- en M.R. : repas en chambre (1,24€/jour).

Les suppléments relatifs aux prestations de service tarifées par une tierce personne qui exerce son activité au sein de l'établissement sont facturés au résident selon la tarification appliquée par le prestataire concerné (médecin, coiffeur, pédicure, esthéticienne, animations extérieures,...).

§ 3. Aucun supplément non repris ci-dessus ne peut être mis à charge du résident.

§ 4. Le résident n'ayant pas une couverture suffisante auprès de l'Assurance-Maladie Invalidité prend à sa charge les frais liés à la location du matériel de soins, les prestations du personnel infirmier et soignant, du personnel paramédical, du personnel kinésithérapeute et doit verser à l'établissement un montant égal au montant qu'aurait versé l'INAMI, le cas échéant.

Article 5. Les absences

En cas d'absence du résident pour hospitalisation, week-end, vacances ou pour tout autre motif, une réduction de 5,00 € par jour sur le prix de la chambre sera accordée à partir du 8^{ème} jour de séjour en clinique ou en famille.

Sauf pour raisons médicales, les absences doivent être préalablement notifiées à la direction de l'établissement.

Article 6. Paiement du prix d'hébergement

Une facture mensuelle détaillée, incluant l'intervention de l'INAMI, est remise accompagnée de toutes les pièces justificatives au résident ou à son représentant.

Le prix d'hébergement est payé à terme échu.

Les suppléments sont payés à terme échu.

Toute somme non payée à l'échéance produira de plein droit et sans mise en demeure un intérêt moratoire équivalent au taux légal qui est de 5,5 %.

Le délai dont dispose le résident pour contester les factures est d'un mois à dater de la date de réception de la facture.

Article 7. La garantie

Aucun versement d'une garantie n'est exigé de la part du résident.

Article 8. L'acompte

Aucun acompte n'est exigé.

Article 9. La gestion des biens et valeurs

La gestion ou la conservation des ressources et/ou des biens du résident peut être confiée exclusivement au directeur/à la directrice de l'établissement à la condition expresse que le résident ait marqué son accord écrit et pour autant qu'une commission de supervision présidée par un magistrat, un notaire ou un réviseur d'entreprise soit instaurée. Les membres de cette commission sont tenus au secret. Les coûts éventuels relatifs à cette supervision ne doivent, en aucun cas, être supportés à titre individuel par le résident.

Dans un souci de sécurité, les résidents sont invités à ne pas conserver leur argent et leurs valeurs dans leur chambre et à les déposer dans le coffre-fort de la direction prévu à cet effet. En cas de non-respect de cette consigne, l'établissement décline toute responsabilité en cas de perte ou de vol.

Article 10. La période d’essai et de préavis

§ 1^{er} La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Les trente premiers jours servent de période d’essai durant laquelle les deux parties peuvent résilier la convention moyennant un préavis de 7 jours.

Au terme de la période d’essai, le préavis ne peut être inférieur à 3 mois, en cas de résiliation par le gestionnaire et de 15 jours, en cas de résiliation par le résident.

Le préavis de 3 mois peut être ramené à 1 mois en cas de non respect par le résident des normes de sécurité ou des impératifs de la vie communautaire.

Tout préavis donné par le gestionnaire est dûment motivé. A défaut, le congé est censé ne pas avoir été donné.

Si le résident quitte l’établissement pendant la période de préavis donné par le gestionnaire, il n’est tenu à aucun préavis.

§ 2. Dans tous les cas, la résiliation se fait par écrit, soit par l’envoi recommandé, soit par notification écrite avec accusé de réception des parties 2 jours avant la prise de cours des délais visés au §1^{er}.

Le résident ou son représentant qui résilie la convention sans observation du délai de préavis est tenu de payer l’établissement une indemnité correspondant au prix de la pension couvrant la durée du préavis, à l’exclusion du suppléments éventuels.

En cas de décès ou de départ pour des raisons médicales, l’obligation de payer le prix d’hébergement subsiste tant que la chambre n’est pas libérée.

Article 11. Litige

Tout litige concernant l’exécution de la présente convention relève de la compétence des tribunaux civils.

Justice de Paix de Florenville
Rue de la Station
6820 FLORENVILLE

Tribunal de première instance d’ARLON
Palais de Justice
6700 ARLON

Article 12. Clauses particulières

.....
.....

Ainsi fait en deux exemplaires destinés à chacun des signataires, après remise au résident ou à son représentant, contre récépissé signé valant prise de connaissance d’un exemplaire du règlement d’ordre intérieur daté et signé par le directeur/la directrice.

Fait à, le

Signature du résident et/ou de son représentant

Signature du directeur/de la directrice

Dénomination de l'institution :

Adresse :

Numéro d'agrément :

O Home « *La Concille* » : MR/085.011.012 - MRS S/1094

O Home « *Saint Jean-Baptiste* », Rue de Margny, 36, 6823 Villers-Devant-Orval

RECEPISSE DE L'EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION D'HEBERGEMENT
REMISE AU RESIDENT

Je soussigné(e) :,
, résident de (dénomination de l'institution) :

Je soussigné(e) :,
, représentant de Madame/Monsieur :,
Adresse :,
Téléphone :

Ainsi fait en deux exemplaires destinés à chacun des signataires, après remise au résident ou à son représentant, contre récépissé signé valant prise de connaissance d'un exemplaire de la convention d'hébergement datée et signée par le directeur/la directrice.

Fait à, le

Signature du résident et/ou de son représentant »

5. AVIS SUR LE COMPTE 2008 DE LA FABRIQUE D'EGLISE DE LACUISINE

A l'unanimité,
EMET l'avis d'APPROUVER aux montants suivants le compte 2008 de la Fabrique d'Eglise de Lacuisine :

Recettes	: 14.861,03 €
Dépenses	: 10.253,47 €
Excédent	: 4.607,56 €

6. AVIS SUR LE BUDGET 2010 DES FABRIQUES D'EGLISE DE SAINTE-CECILE ET DE VILLERS-DT-ORVAL

A l'unanimité,

EMET l'avis d'APPROUVER aux montants repris ci-après les budgets 2010 des Fabriques d'Eglise de :

	Recettes	Dépenses	Intervention communale
Sainte-Cécile	20.553,56 €	20.553,56 €	20.083,56 €
Villers-devant-Orval	19.054,62 €	19.504,62 €	12.147,40 €

7. HOLDING COMMUNAL – AUGMENTATION DU CAPITAL

Vu les articles 41 et 162, 2° et 3° de la Constitution;

Vu le décret du Conseil régional wallon du 29 janvier 2004 habilitant le Gouvernement à codifier la législation relative aux pouvoirs locaux;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 22 avril 2004 portant codification de la législation relative aux pouvoirs locaux, notamment son annexe I - le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, 1ère partie, livres premier et III, titres premier et II, et 3ème partie, livre premier, titres premier à V, et livre III, titre premier;

Vu le décret du Conseil régional wallon du 27 mai 2004 portant confirmation de l'arrêté du Gouvernement wallon du 22 avril 2004 portant codification de la législation relative aux pouvoirs locaux;

Vu l'article L 1122-30 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation;

Vu le Titre III du livre 1^{er} de la troisième partie du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation relatif à la tutelle spéciale d'approbation sur les communes, les provinces et les intercommunales;

Vu, plus précisément, l'article L 3131-1, § 4, 3° et l'article L 3132-1, §§ 2 et 4 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation;

Vu les articles L3131-1 et L1124-40 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation;

Considérant la création de la S.A. Holding communal sous le nom de « Crédit Communal de Belgique », le 24 novembre 1960, dont les statuts ont été approuvés par arrêté royal du 8 décembre 1860, en application des articles 29 et s. du Code de commerce, à l'époque applicables;

Considérant la confirmation du caractère particulier du Holding Communal par la loi du 16 avril 1963 relative au contrôle du Crédit Communal de Belgique;

Considérant le fait que la décision d'augmentation du capital de Holding Communal SA n'avait pas encore été prise le 26.02.2009 et qu'elle ne pouvait donc pas être prévue au moment où le budget de la commune a été arrêté, considérant que le budget de la commune n'a pu être adapté en ce sens dans l'intervalle, considérant le fait que le délai de souscription présumé se termine le 13 novembre 2009, considérant l'intérêt, dans le chef de la commune, de la participation à l'augmentation de capital (en vue du maintien de sa position dans Holding Communal SA), de telle manière qu'il existe des circonstances impérieuses et imprévues au sens de l'article L 1311-5 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation afin de tout de même décider, dans la présente décision, des dépenses qui s'écartent du budget actuel de la commune et considérant le fait que le budget de la commune sera donc adapté afin de rendre ces dépenses possibles] ;

Considérant la lettre du 20 août 2009 par laquelle Holding Communal SA informe la commune à propos de l'assemblée générale des titulaires de certificats Dexia qui sera tenue le 30 septembre 2009;

Considérant la lettre du 20 août 2009 par laquelle Holding Communal SA informe la commune à propos de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires de Holding Communal SA qui sera tenue le 30 septembre 2009;

Considérant le dossier joint aux lettres du 20 août 2009 et les motifs qui y sont développés, et notamment vu les documents suivants :

- L'ordre du jour de l'assemblée générale extraordinaire des titulaires de certificats Dexia qui sera tenue le 30 septembre 2009;
- L'ordre du jour de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires de Holding Communal SA qui sera tenue le 30 septembre 2009;
- Le rapport spécial du conseil d'administration du Holding Communal conformément à l'art. 602 C. soc;
- Le rapport spécial du conseil d'administration du Holding Communal conformément à l'art. 560 C. soc;
- Le rapport spécial du conseil d'administration du Holding Communal conformément à l'art. 604 C. soc;
- Le rapport spécial du conseil d'administration du Holding Communal conformément à l'art. 596 C. soc;
- Le rapport du commissaire du Holding Communal conformément à l'art. 602 C. soc;
- Le rapport du commissaire du Holding Communal conformément à l'art. 596 C. soc;

Considérant la lettre du 7 septembre 2009 par laquelle le Holding Communal a fourni des explications supplémentaires concernant la procédure afin de participer à l'assemblée générale des Actionnaires de Holding Communal SA qui sera tenue le 30 septembre 2009 ainsi que concernant l'ordre du jour de l'assemblée;

Considérant que Holding Communal S.A. souhaite procéder à une augmentation de son capital social en deux étapes, une première augmentation de capital ayant lieu par apport en nature, la seconde augmentation de capital ayant lieu par apport en numéraire avec respect du droit de préférence des actionnaires existants;

Considérant que l'opération d'augmentation précitée est exposée plus en détail dans les documents auxquels il est fait référence ci-dessus;

Par 11 oui, 1 non et 4 abstentions (Messieurs Schöler, Jadot, Lefèvre et Mathias) ;

DECIDE

- la commune souscrit à l'augmentation de capital par voie d'apport en numéraire pour un montant total de 149.995, 52 Eur pour un prix d'émission de EUR 40,96 par action. Afin d'exécuter cette décision, et conformément aux circonstances impérieuses et imprévues, le conseil décidera sur base de l'article L1311-5 du Code wallon de la démocratie locale et ed la décentralisation, de procéder à des dépenses qui s'écartent du budget actuel de la commune, dans l'attente d'une adaptation du budget communal ;

- de charger le collège communal de l'exécution de la décision qui sera prise par le conseil ;
- de charger le collège communal de transmettre la présente décision, avec ses pièces justificatives, au Gouvernement wallon ainsi qu'au collège provincial dans les 15 jours de son adoption en vue de l'exercice de la tutelle d'approbation.
- de charger le collège communal d'envoyer un duplicata de la décision du Conseil à Holding Communal S.A, Rue du Moniteur 8, 1000 Bruxelles.

8. ASSEMBLEES GENERALES EXTRAORDINAIRES IDELUX SECTEUR ASSAINISSEMENT - IDELUX – A.I.V.E : ACCORD SUR LA SCISSION D'IDELUX ET LA FUSION PARTIELLE PAR ABSORPTION DU SECTEUR ASSAINISSEMENT – ACCORD SUR LES DIFFERENTS POINTS A L'ORDRE DU JOUR ET SUR LES PROPOSITIONS DE DECISIONS Y AFFERENTES

Vu la convocation nous adressée ce 11.09.2009 par les Présidents du Secteur Assainissement d'Idelux, de l'Intercommunale Idelux et de l'Intercommunale A.I.V.E. aux fins de participer à leur Assemblée générale extraordinaire qui se tiendront le 15.10.2009 à Libramont ;

Vu les articles L 1523-2 et L 1523-12 § 1 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, les articles 26, 28 et 30 des statuts de l'Intercommunale Idelux et les articles 24, 26 et 28 des statuts de l'Intercommunale A.I.V.E. relatifs à la tenue des Assemblées générales ;

Vu l'article 677 du Code des Sociétés qui prévoit que « sont assimilés à la fusion ou à la scission, les opérations définies aux articles 671 à 675, sans que toutes les sociétés transférantes cessent d'exister » et les articles 693 et suivants, et 728 et suivants du même Code précisant la procédure à suivre ;

Vu les documents de travail annexés à la susdite convocation, relatifs aux différents points inscrits à l'ordre du jour ;

Vu le rapport spécial des organes de gestion joint à la convocation expliquant notamment les raisons juridiques et financières pour lesquelles il convient de procéder à une opération de scission d'Idelux et de fusion partielle par absorption du Secteur Assainissement d'Idelux par un nouveau Secteur à créer au sein de l'A.I.V.E. et justifiant les modifications proposées de l'objet social et des dénominations ;

Vu le rapport spécial des Commissaires qui conclut que le rapport d'échange des parts proposé par les organes de gestion, est pertinent et raisonnable ;

Vu les projets de statuts modifiés des Intercommunales Idelux et A.I.V.E. après la procédure de scission d'Idelux et de fusion partielle par absorption du Secteur Assainissement d'Idelux par un nouveau Secteur à créer au sein de l'A.I.V.E. ainsi que la composition du capital de l'Intercommunale après scission/fusion ;

Attendu que depuis plusieurs années, le thème de l'environnement est devenu un thème majeur de réflexion et d'actions s'inscrivant dans l'optique d'un développement durable de notre société ;

Attendu que la création d'une intercommunale pure spécialement dédiée à l'environnement rassemblant les activités exercées actuellement par le Secteur Assainissement d'Idelux et l'Intercommunale A.I.V.E., est de nature à optimiser les moyens disponibles et à renforcer l'action des Communes associées spécialement par l'application de l'exception de la relation « in house » ;

Attendu que la procédure envisagée aura pour effet de transférer l'ensemble du patrimoine actif et passif du Secteur Assainissement d'Idelux vers un nouveau secteur à créer au sein de l'A.I.V.E. sans que ce transfert n'implique une quelconque modification des droits et obligations ou de la valeur des participations des Communes associées ; Que les organes en place au sein du Secteur Assainissement (Conseil de Secteur et Assemblée générale de Secteur) seront recréés au sein de l'A.I.V.E. et que les mandats exercés au sein de ceux-ci, se poursuivront dans l'A.I.V.E. jusqu'au terme de la législature actuelle ; Qu'en d'autres termes, seule la structure juridique d'accueil du Secteur est modifiée, toutes autres choses restant égales par ailleurs ;

Attendu que chaque Commune associée recevra en contrepartie des parts qu'elle possédait dans le Secteur Assainissement d'Idelux en même nombre de parts de même valeur nominale dans le nouveau Secteur à créer au sein de l'A.I.V.E. ;

A l'unanimité, DECIDE :

1. de marquer son accord sur la scission d'Idelux et la fusion partielle par absorption du Secteur Assainissement d'Idelux par un nouveau Secteur à créer au sein de l'A.I.V.E. impliquant l'échange des parts tel que décrit dans le rapport spécial des organes de gestion et en conséquence,
2. de marquer son accord sur les différents points inscrits à l'ordre du jour des Assemblées générales extraordinaires du Secteur Assainissement d'Idelux et des Intercommunales Idelux et A.I.V.E. qui se tiendront le jeudi 15.10.2009 à Libramont, tels qu'ils sont repris dans la convocation, et sur les propositions de décision y afférentes ;
3. de charger les délégués désignés pour représenter la Commune de rapporter la présente délibération aux Assemblées générales extraordinaires du Secteur Assainissement d'Idelux et des Intercommunales Idelux et A.I.V.E. du 15.10.2009 ;
4. de confirmer jusqu'au terme de la législature actuelle, la désignation des délégués ci-après pour représenter la Commune dans les Assemblées générales postérieures à la procédure de scission/fusion partielle :
 - Idelux* : Mme Godfrin, MM Gelhay, Maquet, Gérard W. et Gérard J.L.
 - A.I.V.E.* : Mme Godfrin, MM Gelhay, Maquet, Gérard W. et Gérard J.L.
 - Idelux Sect. Assainissement* : Mme Godfrin, MM Gelhay, Mernier, Lambert et Gérard J.L.
5. de charger le Collège communal de veiller à l'exécution de la présente délibération et de déposer une copie conforme de celle-ci au siège social des Intercommunales Idelux et A.I.V.E., le plus tôt possible avant les Assemblées générales du 15.10.2009.

Demande d'une suspension de séance par M. Schöler, chef de groupe de la minorité, afin d'examiner le point proposé au vote en urgence en vue de son ajout à l'ordre du jour de la séance ;

Reprise du cours de la séance ;

Vu l'urgence,
Vu l'article L1122-24 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;
A l'unanimité ;
MARQUE son ACCORD pour ajouter le point suivant à l'ordre du jour :

**8. BIS ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE SECTEUR ASSAINISSEMENT –
ACCORD SUR LES DIFFERENTS POINTS INSCRITS A L'ORDRE DU JOUR
ET SUR LES PROPOSITIONS DE DECISIONS Y AFFERENTES**

Considérant l'affiliation de la Commune à l'Intercommunale I.D.E.Lux – Secteur Assainissement;

Vu la convocation nous adressée par cette Intercommunale aux fins de participer à son Assemblée Générale ordinaire qui se tiendra le 28 octobre 2009 à Transinne;

Vu les articles L1523-2, 8°, L1523-12, L1523-23 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, et les articles 26 et 30 des statuts de l'Intercommunale I.D.E.Lux;

Vu les documents de travail annexés à la susdite convocation, relatifs aux différents points inscrits à l'ordre du jour;

Après discussion, le Conseil communal *DECIDE* :

Ü Concernant les points à l'ordre du jour :

1) Par 10 oui et 6 abstentions (M. Schöler, Mme Guiot, M. Lefèvre, M. Mathias, M. Gérard JL, M. Goffette), d'APPROUVER la proposition d'augmentation du capital de Sitelux ;

2) Par 6 non, 2 oui et 8 abstentions (M. Planchard, M. Gelhay, M. Buchet, M. Gérard JL, M. Gérard Willy, M. Poncin, M. Maquet, M. Mernier), de NE PAS APPROUVER le rapport d'évaluation du plan stratégique 2008-2010 et les prévisions financières pour l'année 2010 ;

3) A l'unanimité, S'ABSTIENT concernant le point « Divers ».

Ü de charger nos délégués à cette Assemblée de rapporter la présente délibération telle qu'elle à l'Assemblée générale ordinaire du 28.10.2009

Ü de charger le Collège communal de veiller à l'exécution de la présente délibération et de déposer une copie conforme de celle-ci au siège social de l'Intercommunale Idelux 3 jours au moins avant l'Assemblée générale du Secteur Assainissement.

**9. RENOUELEMENT DU CONTRAT DE COLLECTE DES DECHETS MENAGERS
EN PORTE A PORTE**

Attendu que la commune est affiliée à l'Intercommunale I.D.E.Lux et qu'elle est membre du Secteur Assainissement constitué par décision de l'Assemblée Générale Extraordinaire d'I.D.E.LUX en date du 16 décembre 1983 ;

Attendu qu'en exécution de l'article 20 des statuts d'I.D.E.LUX, la commune contribue financièrement au coût des services de collecte, du réseau de parcs à conteneurs ainsi que du transport et du traitement des déchets ménagers ;

Vu le décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets et ses arrêtés d'exécution ;

Vu le décret du 5 décembre 2008 portant assentiment à l'accord de coopération entre la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale concernant la prévention et la gestion des déchets d'emballages ;

Attendu qu'en exécution de la convention conclue entre FOST PLUS et le Secteur Assainissement relative à la gestion des déchets d'emballages, il importe d'atteindre les objectifs fixés au travers de cette convention ;

Vu le Plan Wallon des déchets « Horizon 2010 » approuvé par le Gouvernement régional en date du 15/01/1998 ;

Vu l'AGW du 25 avril 2002 instaurant une obligation de reprise de certains déchets en vue de leur valorisation ou de leur gestion ;

Vu l'AGW du 18 mars 2004 interdisant la mise en centre d'enfouissement technique de certains déchets ;

Vu le décret du 22 mars 2007 modifiant l'article 21 du décret du 27 juin 1996 relatif aux déchets ;

Vu l'AGW du 13 décembre 2007 relatif au financement des installations de gestion de déchet ;

Vu l'AGW du 5 juin 2008 relatif à la gestion des déchets issus de l'activité usuelle des ménages et à la couverture des coûts y afférents ;

Vu l'AGW du 17 juillet 2008 relatif à l'octroi de subventions aux pouvoirs subordonnés en matière de prévention et de gestion des déchets ;

Vu les exigences de qualité et de traçabilité liées à la valorisation des composts en agriculture ainsi que les autres filières de recyclage;

Etant donné qu'il y a lieu de :

- Ø garantir un service de qualité auprès des producteurs de déchets ;
- Ø exercer un véritable contrôle « qualité » des déchets à collecter ;
- Ø augmenter les taux de captage des matières recyclables ;
- Ø avoir la meilleure maîtrise de la collecte avec pour objectifs de:
 - sécuriser les filières de valorisation/recyclage (qualité des déchets collectés = qualité des composts et des combustibles de substitution produits) ;
 - optimiser les outils de traitement (collecte auprès des producteurs de déchets = garantie d'approvisionnement) ;

Vu le fait que les contrats de collecte actuels, passés avec les sociétés SITA et SHANKS, prennent fin à partir du 01/01/2012 ;

Etant donné que le Secteur Assainissement assure une gestion intégrée, multifilière et durable des déchets ; ce qui implique une maîtrise, par le Secteur Assainissement, de la qualité des déchets à la source via les collectes sélectives en porte-à-porte et au travers du réseau de parcs à conteneurs ;

Etant donné qu'il y a lieu d'optimiser les coûts des collectes ;

Etant donné que le Secteur Assainissement a pour projet de lancer simultanément deux appels d'offres pour l'organisation des collectes sur l'ensemble du territoire de sa zone d'action dont les conditions et les modalités seront arrêtées définitivement par les organes de gestion des Intercommunales Idelux et Aive immédiatement après les Assemblées générales du 15 octobre 2009, à savoir :

Ø Cahier spécial des charges n°1 définissant les conditions dans lesquelles les collectes pourront être confiées, pour une période déterminée, à une ou plusieurs entreprises de collecte agréées dont les principes envisagés et directement inspirés du précédent marché sont les suivants :

- Le marché est divisé en plusieurs lots et les lots se subdivisent en sous-lots (communes) ;
- Sur chaque lot territorial et sur chaque sous-lot, trois missions sont envisagées ; à savoir : la collecte sélective de la matière organique (en « duo-bac » ou en « sac+sac »), la collecte sélective des papiers/cartons et la collecte sélective des encombrants ;
- Un seul opérateur sera désigné par lot pour l'ensemble des sous-lots et des missions ;
- Dans chaque lot et chaque sous-lot, pour chaque mission, le prix remis sera obligatoirement désagrégé en deux ou trois composantes.

✓ Deux composantes dans tous les cas (sauf "duo-bacs"):

- une partie quasi fixe (PqF) exprimée en €/an/EH: c'est le prix minimum, le prix des tournées, le prix du service proposé (avec le véhicule et le personnel appropriés à la mission), le prix du service minimum qui consiste à "visiter" tous les lieux où des déchets pourraient devoir être enlevés (= points de collecte) mais en supposant qu'il n'y a rien à enlever (et donc sans déplacement de contenant). Un point de collecte est une adresse de police, un point de rassemblement (camp de jeune, manifestation,...) situé sur le parcours de collecte en bordure de voirie.
- une partie variable (ou PV⁰) exprimée en €/tonne.

✓ Trois composantes dans le cas d'usage de "duo-bacs":

- une partie quasi fixe (PqF) exprimée en €/an/EH: idem ci-dessus
- une partie variable (ou PV¹) exprimée en €/vidange:
- une partie variable (ou PV²) exprimée en €/tonne ; idem ci-dessus.

- Le choix de l'adjudicataire par lot sera réalisé selon les critères d'attribution suivants, classés par ordre décroissant d'importance :
 - La fiabilité du service – 0 à 60 points
 - Le prix – 0 à 40 points
- La durée du marché sera conclu pour une période de huit ans à compter du 1er janvier 2012 ;

Ø Cahier spécial des charges n°2 relatif à l'achat de véhicules de collecte dans le cas où les collectes seraient organisées par l'intercommunale ;

Etant donné que sur base des conclusions de l'analyse approfondie, tant technique que financière, des différentes offres reçues dans le cadre de ces deux appels d'offres, l'intercommunale proposera à ses communes affiliées de retenir la solution la mieux adaptée aux spécificités de notre région rurale tout en répondant à des critères réalistes de qualité de service et de coût ;

Etant donné que la commune aura le choix, sur base des conclusions de cette analyse approfondie, de confier ou non l'organisation et la gestion des collectes au Secteur Assainissement ;

Vu le projet de scission d'IDELUX sans dissolution et de fusion partielle par absorption du secteur assainissement d'IDELUX par un nouveau secteur à créer au sein de l'intercommunale AIVE ;

Considérant que ce projet est élaboré conformément aux articles 671, 673, 677, 693 et 728 du Code des sociétés en vue de créer une intercommunale regroupant sous une même entité juridique toutes les activités du groupe IDELUX-AIVE exercées dans le domaine de l'environnement durable et, plus particulièrement, dans le traitement, la valorisation et l'élimination des déchets tant liquides que solides et dans les services à prester pour le compte des communes et la province associée, et remplissant les conditions d'application de l'exception de la relation « *in house* » dans ses relations avec les communes et la province associée, parmi lesquelles le fait que la nouvelle entité après fusion soit « pure », à savoir ne comporte plus d'associés privés ;

Considérant que lorsque les conditions suspensives de cette opération de restructuration du secteur assainissement d'IDELUX seront réalisées, les marchés lancés par IDELUX en qualité de pouvoir adjudicateur deviendront, par l'effet de la fusion partielle, des marchés de l'AIVE ;

Considérant que dans la période transitoire qui s'écoulera entre la date des assemblées générales extraordinaires des intercommunales concernées et la signature d'un acte authentique ultérieur constatant la levée des conditions suspensives, la continuité du service sera assurée par les organes de gestion de l'intercommunale IDELUX qui informera le conseil d'administration de l'AIVE sur les décisions prises ou à prendre ;

Par 9 oui, 2 non et 5 abstentions (M. Shöler, M. Jadot, Mme Guiot, M. Lefèvre M. Gérard JL) ,

DECIDE :

1. de confier, à l'intercommunale, le soin de lancer un nouveau marché de collecte des déchets ménagers et assimilés dont les conditions et les modalités seront arrêtées définitivement par les organes de gestion des Intercommunales Idelux et Aive immédiatement après les Assemblées générales du 15 octobre 2009;
2. de marquer son accord pour le lancement concomitamment au premier marché subvisé d'un marché de fournitures de camions de façon à pouvoir comparer les coûts résultant d'un marché de collecte assuré en externe par un prestataire privé et un service de collecte assuré en interne par le nouveau secteur à créer au sein de l'AIVE, suite au processus de fusion par absorption invoqué ci-avant ;
3. et de se réserver le droit de confier ou non l'organisation et la gestion des collectes au Secteur Assainissement en fonction de la nature et de la qualité des offres reçues, étant entendu que l'accord donné par la commune sur le lancement de ces deux marchés ne la lie pas définitivement puisqu'en fonction des résultats des deux appels d'offres et de la comparaison des coûts des deux types possibles de services, elle sera toujours libre d'adhérer ou non au système de collecte qui lui sera proposé comme étant le maître achat.

10. LOCATION MAISON VICARIALE – APPROBATION DU CONTRAT DE BAIL

Vu la lettre en date du 31 août 2009 de la Fabrique d'église de Florenville proposant au collège communal de mettre à disposition une partie de la maison vicariale sise Rue des Mémorettes 3 pour le logement de Monsieur l'Abbé Tshisuaka pendant la durée des travaux de réfection du presbytère de Muno et ce pour un loyer mensuel de 350€;

Vu la délibération du collège du 7 septembre 2009 marquant son accord de principe sur le prix du loyer proposé et offrant de fixer la durée du bail à 12 mois, renouvelable mensuellement jusqu'à la fin des travaux de réfection du presbytère de Muno;

Vu le projet de bail présenté par le collège communal ;

Vu l'article L1222-1 du CDLD ;

A l'unanimité,

ARRETE les conditions de location d'une partie de la « Maison vicariale » en vue du logement temporaire de l'Abbé Tshisuaka comme reprises ci-après :

«

Article 1: Objet

Par la présente, le bailleur donne à bail au preneur qui accepte, une partie de la « Maison vicariale » située Rue des Mémorettes n° 3 en vue d'y loger M. l'Abbé Tshisuaka le temps des travaux de réfection du Presbytère de Muno.

Article 2: Durée

Le présent bail est conclu pour une durée de 12 mois, renouvelable après cette durée aux mêmes conditions, tacitement et mensuellement, jusqu'à la fin des travaux de réfection du presbytère de Muno.

Il prend cours le 1 septembre 2009.

Article 3 : Paiement du loyer

Le loyer mensuel de base est fixé au montant de 350 € toutes charges comprises, que le preneur est tenu de payer régulièrement par anticipation de manière à créditer le bailleur le 5 de chaque mois au plus tard.

Les paiements se feront au compte n° 000-0042765-85 des Œuvres Paroissiales.

Article 4 : Charges et impôts

A l'exception du précompte immobilier qui sera supporté par le bailleur, les autres taxes ou impôts mis ou à mettre sur les lieux par l'Etat, la Région la Province ou la Commune, sont à charge de l'occupant, de même que l'abonnement aux distributions et les consommations d'électricité, de téléphone, de télévision, les frais d'abonnement de ces installations. L'occupant paiera ces frais directement aux compagnies distributrices sans l'intervention du Bailleur ni du Preneur.

Article 5 : Assurances

Le Preneur assurera sa responsabilité en matière d'incendie, de dégâts des eaux dans le mois de l'entrée en vigueur du contrat de bail.

Article 6 : Etat des lieux

Au plus tard dans les 30 jours suivant l'entrée dans les lieux et à la fin du bail, chaque partie pourra demander l'établissement d'un état des lieux détaillé. Cet état des lieux sera dressé à l'amiable par les parties elles-mêmes, à moins qu'elles ne préfèrent s'adresser à un expert désigné de commun accord; dans ce cas, le bailleur et le preneur supportera chacun la moitié des frais.

Article 7 : Destination des lieux

Le preneur déclare louer le bien à usage de logement de Monsieur l'Abbé Tshisuaka. Il ne pourra ni sous-louer ni céder le logement en tout ou en partie.

Article 8 : Enregistrement

Le preneur fera enregistrer le bail dans les 4 mois.

Les frais d'enregistrement seront supportés par le preneur. Ce dernier précisant que le bail est conclu pour cause d'utilité publique. »

11. REGLEMENT COMPLEMENTAIRE SUR LA POLICE DE LA CIRCULATION ROUTIERE RN 844 – MUNO – 70 KM/H – APPROBATION DU PROJET D'ARRETE MINISTERIEL

Vu la lettre nous adressée par la Direction des Routes de Luxembourg nous informant de son intention de proposer au Ministre du Budget, du Logement, de l'Equipement et des Travaux publics d'arrêter un règlement complémentaire sur la police de la circulation routière ;

Attendu que ce projet prévoit l'instauration d'une limitation de vitesse 70 km/h à Muno sur la route de la Région wallonne n°884 entre les PK 29.830 et 30.118 (frontière française) ;

Considérant que le projet d'arrêté qui nous a été transmis par la Direction des Routes de Luxembourg doit être soumis à l'approbation du Conseil Communal ;

Considérant que cette mesure pourrait améliorer la sécurité routière aux environs du lieu-dit « ancienne douane » à Muno ;

A l'unanimité,

DECIDE :

De marquer son accord sur le projet qui nous a été transmis par la Direction des Routes de Luxembourg et prévoyant d'instaurer une limitation de vitesse 70km/h à Muno sur la route régionale wallonne n°884 entre les PK 29.830 et 30.118 (frontière française)

Point reporté

12. DECISION DE FAIRE L'ACQUISITION D'UNE CHARGEUSE-PELLETEUSE

13. REAMENAGEMENT DE VOIRIE SUR L'ITINERAIRE PICVERTS - APPROBATION DES CONDITIONS ET DU MODE DE PASSATION DU MARCHE

Vu l'appel à projet « PicVerts » de Monsieur le Ministre Philippe Courard daté du 12 juin 2007 en vue de favoriser la réhabilitation des modes de déplacements doux ;

Vu la délibération du Conseil Communal du 13 septembre 2007 ratifiant la décision du Collège Communal du 17 juillet 2007, approuvant le dossier de candidature, décidant de l'envoyer auprès de la DGPL et prévoyant au budget une dépense totale de 50.000 euros se décomposant comme suit : 40.000 € de subsides et 10.000 euros de part communale non subsidiée ;

Vu l'arrêté ministériel du 5 décembre 2007 octroyant une subvention d'un montant de 30000 euros à la Ville de Florenville ;

Considérant le potentiel intéressant en vue de créer une amorce de véritable véloroute entre la gare de Marbehan, la gare de Florenville et le RaVeL Sainte-Cécile-Muno ;

Vu la délibération du Conseil Communal du 27 novembre 2008 ratifiant la décision du Collège Communal du 28 octobre 2008 décidant de demander une subvention supplémentaire d'un montant de 100.000 € et de prévoir la dépense totale de 162.500 € dont 130000 € subsidié ;

Vu l'arrêté ministériel du 1^{er} décembre 2008 octroyant une subvention supplémentaire de 100.000 € à la Ville de Florenville pour le projet précité ;

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et ses modifications ultérieures, notamment les articles L1222-3 et L1222-4 relatifs aux compétences du Collège communal;

Vu la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, et ses modifications ultérieures;

Vu la loi du 12 novembre 1997 relative à la publicité de l'administration;

Vu la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, et ses modifications ultérieures;

Vu l'arrêté royal du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics, et ses modifications ultérieures;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics, et ses modifications ultérieures, notamment l'article 3, § 1;

Vu le cahier général des charges, annexé à l'arrêté royal du 26 septembre 1996 précité, et ses modifications ultérieures;

Vu la délibération du Conseil Communal du 26 mars 2009 décidant :

- D'approuver le cahier des charges N°. 2009-067 et l'avis de marché ayant pour objet "REAMENAGEMENT DE VOIRIE SUR L'ITINERAIRE PICVERT", établis par l'auteur de projet. Le montant des travaux est estimé à 134.394,25 € hors TVA ou 162.617,04 € 21 % TVA comprise;
- Que ce marché de travaux sera passé par adjudication publique ;
- Un montant de 162.500 euros a été prévu au budget extraordinaire 2009, à l'article 421/731-60/20090015. Une modification budgétaire sera réalisée selon les résultats de l'adjudication ;
- De solliciter les subsides prévus dans le cadre de l'appel à projet PicVerts.

Vu les remarques émises par le pouvoir subsidiant, la Direction des Déplacements doux ;

Considérant que ces remarques ont dû être intégrées au projet initial approuvé par le Conseil Communal du 26 mars 2009 ;

Vu le cahier des charges N°. 2009-067 modifié et l'avis de marché ayant pour objet "REAMENAGEMENT DE VOIRIE SUR L'ITINERAIRE PICVERT", établis par l'auteur de projet. Le montant des travaux est estimé à 135.207,07 € hors TVA ou 163.600,55 € 21 % TVA comprise ;

A l'unanimité,

DECIDE :

D'approuver le cahier des charges N°. 2009-067 modifié et l'avis de marché ayant pour objet "REAMENAGEMENT DE VOIRIE SUR L'ITINERAIRE PICVERT", établis par l'auteur de projet. Le montant des travaux est estimé à 135.207,07 € hors TVA ou 163.600,55 € 21 % TVA comprise

De conserver le mode de passation du marché (approuvé par le Conseil le 26 mars 2009), l'adjudication publique.

14. MODIFICATION DU CADRE DU PERSONNE COMMUNAL - APPROBATION

Vu la décision du Conseil en date du 30 juin 2005 de prévoir au cadre du personnel communal la fonction de receveur local ;

Vu la décision du Conseil communal du 30 avril 2009 de renoncer au recrutement d'un receveur local et de solliciter auprès du Commissaire d'arrondissement la mise à disposition d'un receveur régional pour la Ville de Florenville;

Vu le cadre du personnel communal fixé par le Conseil communal en date du 27 mars 1997 et approuvé par la Députation permanente en date du 15 mai 1997 ;

Attendu que ce cadre n'a pas évolué depuis et n'est partiellement plus approprié au regard des possibilités d'évolution et de nomination du personnel ainsi qu'au regard de l'évolution des matières traitées par le personnel nécessitant une qualification plus spécifique pour certaines fonctions à exercer ;

Vu le protocole d'accord du 21 septembre 2009 ;

A l'unanimité;

DECIDE, sur proposition du collège communal, de fixer comme suit : le nouveau cadre du personnel administratif, ouvrier et technique :

ADMINISTRATIF

1	Secrétaire communal	
1	Chef de bureau administratif	A1
1	Attaché spécifique	A1 spécifique
5	Chefs de service administratif	C3
7	Employés d'administration	D

OUVRIER

1	Contremaître	C5
3	Brigadiers - Chef	C2
5	Brigadiers	C1
8	Ouvriers qualifiés	D1
6	Ouvriers	E2
5	Ouvriers	E1

TECHNIQUE

1	Attaché spécifique	A1 spécifique
1	Agent technique en chef	D9
1	Agent technique (à charge des communes de : FLORENVILLE –CHINY-TINTIGNY- AUBANGE-CPAS de MONS	D7
1	Agent technique	D7
1	Agent technique	D1

15. MODIFICATION DU STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL COMMUNAL - APPROBATION

Vu la décision du Conseil communal de ce jour de fixer un nouveau cadre du personnel administratif, ouvrier et technique ;

Vu l'introduction au cadre du personnel technique de la fonction « d'attaché spécifique » ;

Attendu qu'il y a lieu de compléter le statut administratif en y intégrant les conditions de diplômes et d'évolution de l'échelle A1 spécifique correspondant à cette fonction ;

Attendu que le collège communal souhaite permettre une possibilité d'évolution du personnel administratif au maximum de l'échelle C vers l'échelle A correspondant à l'échelle requise pour l'exercice de la fonction de « Chef de bureau administratif » ; que celle-ci est prévue au statut par voie de recrutement mais pas également par promotion ;

Attendu qu'il y a lieu également d'actualiser certains articles du statut au regard de la législation en vigueur et/ ou de circulaires;

Vu le protocole d'accord du 21 septembre 2009;

Vu l'article L1212-1 du CDLD ;

A l'unanimité ;

DECIDE d'arrêter le statut administratif comme ci-après :

« CHAPITRE 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION

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

Néanmoins, il ne s'applique au secrétaire et au receveur que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

Par. 2 - Par dérogation au paragraphe précédent, ne s'appliquent pas aux agents stagiaires les dispositions de la section 3 du chapitre IX, l'article 95 de la section 11 du chapitre X, ainsi que les dispositions des sections 13 à 17 du chapitre X.

Par. 3 - Par dérogation au par. 1er, s'appliquent aux agents contractuels les chapitres II, III, V, les sections 1, 2, 3, 3bis, 4, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18, 19 du chapitre X, les chapitres XI et XII.

CHAPITRE II - DROITS ET DEVOIRS

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

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

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

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

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

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

Article 4 - Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel auprès du Secrétaire communal.

Article 5 – *Par. 1^{er}* – 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.

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

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

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

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

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

(CC1.10.09)

Article 9 – [-Par. 1^{er} - Tout acte quelconque de violence, de harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail est strictement interdit.

L'on entend par Violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

L'on entend par Harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'administration, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique ;

L'on entend par Harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

§2 - Tout agent qui estime être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, en dehors de tout autre procédure devant la juridiction compétente, s'adresser au conseiller en prévention compétent du CESI (cfr. Règlement de travail)

§3 – Procédure interne : Articles 21 à 31 de l'A.R. du 17.05.07 :

« Article 21 – Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou d' harcèlement moral ou sexuel au travail, une procédure interne à l'entreprise ou l'institution s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après.

Article 22 – Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

Article 23 – La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.

La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.

Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur désire y mettre fin ou si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance, conformément à l'article 25.

Article 24 - Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent qui agit conformément à l'article 23.

Article 25 - Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32tredecies de la loi.

Article 26 – Les Travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail.

Lorsque l'organisation habituelle du temps de travail qui est d'application chez l'employeur ne permet pas au travailleur de pouvoir consulter la personne de confiance pendant les heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail si une convention collective du travail le prévoit.

Dans les deux cas, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considéré comme du temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Article 27 - La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :

1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ;

3° l'identité de la personne mise en cause.

Article 28 – Le conseiller en prévention compétent communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utile, et examine en toute impartialité la plainte motivée.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.

Le conseiller en prévention avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32tredecies, §1^{er},5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.

Il remet un avis écrit à l'employeur contenant :

1° le compte rendu des faits ;

2° le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation ;

- 3° pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si les faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme les faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail ;
- 4° l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits ;
- 5° les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits ;
- 6° les autres mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cet avis est remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée.

Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée.

En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

Article 29 – L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.

Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

Article 30 – L'employeur communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives.

Article 31 – Le travailleur d'une entreprise extérieure qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en place. »]

CHAPITRE III. - NOTIFICATIONS, DELAIS ET RECOURS

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

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

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

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

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

Si le délai commence ou se termine durant le mois de vacances annuelles de l'agent, il est prolongé d'un mois.

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

Article 12 - Les actes de candidatures sont adressés au Collège Communal par lettre recommandée ou par remise d'un écrit contre accusé de réception.

CHAPITRE IV. - RECRUTEMENT

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

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

2°) avoir une connaissance de la langue de la région linguistique jugée suffisante au regard de la fonction à exercer;

3°) jouir des droits civils et politiques;

4°) être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;

5°) satisfaire aux lois sur la milice;

6°) justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer;

7°) être âgé de 18 ans au moins; [CC 01.10.09]

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 1;

9°) réussir un examen de recrutement.

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

Article 14 - *Par. 1^{er}* - Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le Collège Communal fait appel aux agents statutaires du Centre Public d'Aide Sociale du même ressort, titulaires du même grade équivalent, ou d'un grade équivalent.

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

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

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

Par. 2 - A défaut d'application du paragraphe précédent, l'agent en surnombre du Centre Public d'Aide 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.

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

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

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

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

Celui-ci est d'une durée minimale de 15 jours.

L'avis mentionne les conditions générales et, le cas échéant, les conditions particulières de recrutement, les emplois à pourvoir et le délai d'introduction des candidatures. Il est inséré dans au moins deux organes de presse.

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

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

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

Le jury est désigné par le Collège Communal dont un membre au moins sera extérieur à la Commune.

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

Toute organisation syndicale représentative a le droit de se faire représenter auprès du jury ou, en cas d'application de l'alinéa 5, auprès de l'organisme tiers, dans les limites fixées à l'article 14 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. Elles en seront avisées au minimum 10 jours calendrier avant l'examen.

Article 17 - Le Conseil Communal peut fixer des conditions particulières de recrutement en fonction de l'emploi à conférer.

Article 18 - Le Conseil Communal examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

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

Article 19 - L'acte de nomination est motivé.

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

La durée de validité de cette réserve est de 2 ans. Elle peut être prolongée par décision motivée du Conseil Communal.

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

Article 21 - Le Conseil Communal peut décider d'organiser des examens de recrutement avec le CPAS du même ressort et de verser les personnes non nommées dans une réserve de recrutement commune.

Article 22 – [CC01.10.09] Selon l'AGW du 27.05.2009 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, la commune recrute une personne handicapée mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein prévus au cadre du personnel.

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

Par "handicapés", il y a lieu d'entendre : les personnes visées par l'article 2 du décret de la Communauté française du 3 juillet 1991 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées.

(CC01.10.09)

[CHAPITRE V. – SURVEILLANCE DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS

Article 23 - En application de l'Arrêté Royal du 28.05.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs sont soumis obligatoirement à la surveillance de santé et ce, conformément aux prescriptions de ce même arrêté :

1°- les travailleurs occupant un poste de sécurité. On entend par poste de sécurité, tout poste de travail impliquant l'utilisation d'équipements de travail, la conduite de véhicules à moteurs, de grues, de ponts roulants, d'engins de levage quelconques ou de machines mettant en action des installations ou des appareils dangereux, pour autant que l'utilisation de ces équipements de travail, la conduite de ces engins et de ces installations puissent mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures.

2°- Le travailleur occupant un poste de vigilance. On entend par poste de vigilance tout poste de travail qui consiste en une surveillance permanente du fonctionnement d'une installation où un défaut de vigilance lors de cette surveillance du fonctionnement peut mettre en danger la santé et la sécurité d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures.

3°- Le travailleur qui occupe une activité à risque défini. On entend par activité à risque défini toute activité ou tout poste de travail pour lesquels les résultats de l'analyse des risques, font apparaître l'existence :

d'un risque identifiable pour la santé du travailleur dû à l'exposition à un agent physique, à un agent biologique, ou à un agent chimique.

d'un lien entre l'exposition à des contraintes à caractère ergonomique ou liées à la pénibilité du travail ou liées au travail monotone et répétitif, et un risque identifiable de charge physique ou mentale de travail pour le travailleur ;

d'un lien entre l'activité et un risque identifiable de charge psycho-sociale pour le travailleur ;

4°- le travailleur qui occupe une activité liée aux denrées alimentaires. On entend par activité liée aux denrées alimentaires toute activité comportant une manipulation ou un contact direct avec des denrées ou substances alimentaires destinées à la consommation sur place ou à la vente et qui sont susceptibles d'être souillés ou contaminés ;

5°- les travailleurs handicapés que l'employeur est tenu d'engager en application de l'article 21 §1^{er} de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés ;

6°- les jeunes au travail tels que visés à l'article 12 de l'arrêté royal du 03 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail, remplacé par l'arrêté royal du 03 mai 2003 ;

7°- les travailleuses enceintes et allaitantes telles que visées à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 02 mai 1995 relatif à la protection de la maternité ;

8°- les stagiaires, les élèves et étudiants, tels que visés à l'article 2, §1^{er}, alinéa 2, 1°, d et e de la loi ;

9°- les travailleurs intérimaires tels que visés à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 19 février 1997 fixant des mesures relatives à la sécurité et la santé au travail des intérimaires.

10°- les travailleurs ALE tels que visés par l'article 4§2 de la loi.]

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

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

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

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

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

Le Collège et le candidat désignent chacun un médecin qui procède à un nouvel examen.

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

A défaut d'accord, ils désignent, de commun accord, un médecin qui tranchera le différend. Les frais résultant de ces consultations sont supportés par le candidat si la décision d'inaptitude est confirmée.

Par. 2 - L'examen de vérification de l'aptitude physique en vue de la nomination aura lieu dans les deux premiers mois du stage par l'organisme agréé par l'Autorité.

Article 25 - Tous les agents sont soumis aux examens médicaux périodiques, conformément aux articles 128bis et suivants du Règlement général pour la Protection du Travail.

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

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

Article 27 - Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, notamment ceux dont la liste est fixée par l'arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité, le Conseil Communal ou le Collège Communal décide les mesures suivantes:

1°) un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risques de la travailleuse concernée;

2°) si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risques n'est techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état;

3°) si un changement de poste de travail n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agent est dispensé de ses prestations.

CHAPITRE VI. - STAGE

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

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

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

Le stage peut être réduit en raison d'une évaluation réservée, conformément à l'article 32.

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

[CC du 27 septembre 2001]

Une dispense de stage pourra être accordée par le Conseil Communal à l'agent qui peut justifier des services prestés à titre contractuel auprès de l'Administration communale, pour autant que ceux-ci soient au moins équivalents à la durée du stage imposé à l'alinéa 1.

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

Article 30 - *Par. 1^{er}* - Dans le courant du cinquième mois de stage, une fiche d'évaluation est dressée par un supérieur hiérarchique et le Secrétaire Communal.

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

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

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

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

Cette notification mentionne en outre :

1°) le droit de l'agent stagiaire de formuler des observations écrites dans les 15 jours de la réception de la fiche d'évaluation, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 11.

2°) la possibilité pour l'agent stagiaire de demander, dans le même délai, à être entendu par le Collège Communal. [Il pourra être accompagné d'un défenseur de son choix].(CC01.10.09)

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

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

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

Il entend l'agent soit à la demande, conformément à l'article 30, soit d'initiative.

L'agent peut être assisté d'une personne de son choix.

Article 32 - Par dérogation à l'article 28, alinéa 1er, lorsqu'une fiche d'évaluation est réservée pendant la période de stage, le Collège des Bourgmestre et Echevins peut proposer au Conseil Communal le licenciement anticipé de l'agent.

Il est procédé conformément aux articles 30 et 31.

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII. - CARRIERE

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

- *par "grade"* : le titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et qui l'habilite à occuper un emploi correspondant à ce grade;

- *par "échelle"* : la catégorie barémique attribuée à l'agent en fonction de son grade, de son ancienneté, de son évaluation et des formations suivies, conformément aux règles contenues dans le statut pécuniaire;

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

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

Article 37 - L'agent est nommé à un grade.

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

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

Article 39 - Sous l'autorité du Collège Communal, le Secrétaire Communal, procède à l'affectation de l'agent dans un emploi déterminé.

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

PROMOTION :

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

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

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

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

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

Article 43 - Toute vacance d'emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance de tous les agents communaux par publication aux valves communales pendant toute la période durant laquelle les candidatures peuvent être introduites.

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

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

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

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

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

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

Article 44 - Le Conseil Communal arrête, pour chaque grade de promotion, le programme des examens, leurs modalités d'organisation, le mode de constitution du jury, en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation.

Le jury est désigné par le Collège Communal.

Article 45 - Le Conseil Communal examine, sur la base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

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

Article 46 - L'acte de nomination est motivé.

Article 47 - Le Conseil Communal peut assortir la nomination dans la promotion d'une clause comportant une période de probation d'une durée maximale d'un an.

Article 48 - L'article 30 est applicable à cette période probatoire.

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

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

A défaut, la promotion devient définitive.

Article 49 - *Par. 1^{er}* - Si aucun agent communal ne satisfait aux conditions prévues pour la promotion, l'emploi est conféré par transfert, à sa demande, d'un membre du Centre Public d'Aide Sociale du même ressort, titulaire du même grade que celui de l'emploi à conférer ou d'un grade équivalent, qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

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

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

Par. 4 - Les transferts ont lieu conformément aux dispositions de l'arrêté royal n°519 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des Communes et des Centres Publics d'Aide Sociale qui ont un même ressort.

Article 50 - A défaut d'application de l'article 49, l'agent en surnombre du Centre Public d'Aide Sociale du même ressort, ou dont l'emploi est supprimé, est transféré d'office pour autant qu'il soit titulaire du même grade que celui de l'emploi vacant, ou d'un grade équivalent, et qu'il satisfasse aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

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

CHAPITRE VIII - REGIME DISCIPLINAIRE

Article 51 - Le régime disciplinaire du personnel communal est fixé par les articles L1215-1 à L1215-27 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Voir texte en annexe.

CHAPITRE IX - POSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 52 - L'agent se trouve dans une des positions suivantes :

- en activité de service,
- en non-activité,
- en disponibilité.

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

Section 1ère - Activité de service

Article 53 - 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.

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

Section 2 - Non-activité

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

- 1°)** lorsqu'il s'absente sans autorisation;
- 2°)** lorsqu'il accomplit en temps de paix certaines prestations militaires;
- 3°)** en cas de suspension disciplinaire;
- 4°)** lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application de l'article 119;
- 5°)** durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application des articles 114 à 118.

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

Article 57 - Par. 1^{er} - En cas d'absence sans autorisation, la période de non-activité n'est prise en considération que pour l'avancement de traitement.

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

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

Section 3 - Disponibilité

Article 58 - La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil Communal.

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

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

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

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

Article 61 - L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'Administration communale

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

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

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, le Conseil Communal peut le considérer comme démissionnaire, dans le respect des formes prévues à l'article 150.

Article 62 - L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître à l'initiative de l'Autorité dont il dépend, devant le Service de Santé Administrative.

Si l'agent s'abstient de comparaître devant le Service de Santé Administratif, le paiement de son traitement d'attente est suspendu à la date de son refus ou de son absence de comparution jusqu'à celle-ci.

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

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

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

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

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

Article 66 – Le Collège Communal décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'agent en disponibilité était titulaire doit être considéré comme vacant. Il peut prendre cette décision dès que la disponibilité atteint un an.

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

La décision du Collège doit être précédée de l'avis favorable du Secrétaire Communal.

1. Disponibilité pour maladie

Article 67 - Est mis d'office en disponibilité l'agent dont l'absence pour maladie se prolonge au delà du congé auquel il peut prétendre en application de l'article 95.

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

Article 69 - Il perçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son 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 70 - Par dérogation à l'article 69, l'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le 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 71 - La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de prestations réduits visés aux sections 13 et 14 du chapitre X.

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

2. Disponibilité par suppression d'emploi

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

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

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

(CC01.10.09)

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

A partir de la 3^{ème} année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20 % pour les agents mariés ainsi que pour les agents non mariés ayant un ou plusieurs enfants à charge et de 25% pour les autres agents.

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

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

(CC01.10.09)

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

Article 73bis – Le Conseil communal peut placer un agent en position de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si la mesure est jugée indispensable pour le bon fonctionnement de l'administration.

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

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

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

Article 73ter – L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 73quater – Il jouit d'un traitement d'attente égal, la première et la deuxième année, à son dernier traitement d'activité. A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois $1/60^e$ du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité. (cfr. art. 52 AR 26/12/38)

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

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

3. Disponibilité pour convenance personnelle

Article 74 - L'agent peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

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

Article 75 – L'agent placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d'attente.

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

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

Article 76 – 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.

Sauf cas de force majeure, tout agent dont l'absence excède la période pour laquelle la disponibilité a été accordée peut être considéré comme démissionnaire, dans le respect de la procédure prévue à l'article 150.

CHAPITRE X. – REGIME DES CONGES

Section 1^{ère} – Vacances annuelles

Article 77 – Par. 1^{er} – Les agents définitifs, stagiaires et contractuels ont droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge :

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

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent [dans le courant de l'année].(CC01.10.09)

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

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

L'état des congés annuels de vacances est arrêté pour le 1er mai par le Secrétaire Communal.

S'il est fractionné à la demande de l'agent, il doit comporter au moins une période continue d'une semaine. S'il est fractionné à la demande de l'Autorité, il doit comporter au moins une période de deux semaines.

Il doit être pris durant l'année civile concernée. L'agent qui aurait été empêché, pour des raisons valables et moyennant autorisation préalable du chef de service, de solliciter l'entièreté de ses congés annuels, aura la possibilité de les récupérer dans le courant de l'année suivante avant la fin des vacances de Pâques.

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

1°) le départ anticipé à mi-temps [et la semaine volontaire de quatre jours];
(CC01.10.09)

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 81;

3°) les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections fédérales, communales et provinciales, régionales et européennes; (CC01.10.09)

4°) les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;

5°) les congés pour mission;

6°) le congé pour interruption de la carrière professionnelle;

7°) les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.

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

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

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

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

Par. 5 – Lorsque l'agent est en état d'incapacité de travail pendant ses vacances, les journées couvertes par certificat médical sont transformées en congé pour maladie.

L'agent ne bénéficie des dispositions du présent paragraphe que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus à l'article 96.

Section 2 – Jours fériés et autres congés

Article 78 – *Par. 1^{er}* – Les agents sont en congé les jours fériés légaux suivants : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Par. 2 – Ils sont également en congé les 27 septembre, 2 novembre, 15 novembre et 26 décembre. Un jour de congé pour la fête locale est accordé, il sera pris à la meilleure convenance de l'agent.

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

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

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

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

Section 3 – Congés de circonstance et de convenance personnelle

Article 79 – Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels sont accordés aux agents, directement en rapport avec l'événement, dans les limites fixées ci-après.

Nature de l'événement et maximum autorisé :

1°) Mariage de l'agent : 4 jours ouvrables.

(CC01.10.09)

[2° Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'agent vit en couple: 10 jours ouvrables à prendre dans les 4 mois suivant l'accouchement. Pour le personnel contractuel trois jours sont à charge de la commune, les 7 jours qui restent sont payés dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités (à 82% du salaire plafonné) en application de l'article 30 §2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; la différence (18%) est prise en charge par la commune.]

3°) Décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait maritalement, d'un parent ou allié au premier degré : 4 jours ouvrables.

4°) Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

[5°) Mariage d'un petit enfant : 1 jour ouvrable] (CC01.10.09)

6°) Décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables.

7°) Décès d'un parent ou allié au deuxième et troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable.

8°) Communion solennelle ou fête laïque : 1 jour ouvrable.

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

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

Article 80 – Outre les congés prévus à l'article précédent, il est accordé aux agents des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de calamité aux biens de l'agent, de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il vit maritalement, un parent, un allié, un enfant, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

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

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

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

Article 81 - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents :

1°) pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;

2°) pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.

Les congés visés aux 1°) et 2°) sont accordés pour une période correspondant soit à la durée normale du stage ou de la période d'essai, soit à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

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

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

Le Collège Communal notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande; lorsque la demande n'est pas ou n'est que partiellement agréée, la décision est motivée.

Article 82 - Les agents peuvent obtenir un congé :

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

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

3°) pour suivre des cours de promotion sociale - A.R. de l' 21/08/70.

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

Section 3 bis - Congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

Article 82 bis - L'agent 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'article 1^{er}, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours ouvrables par an pour :

1°) hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent;

2°) accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans.

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

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

La durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence conformément à l'article 77, par 3., ainsi que la période minimale de cinq jours ouvrables visée à l'alinéa 3.

Section 4 - Congé pour accompagnement et assistance de handicapés.

Article 83 - 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 5 - Congé pour don de moelle osseuse, [dons d'organes et de tissus] (CC01.10.09)

Article 84 - L'agent obtient un congé de quatre jours ouvrables au plus pour don de moelle osseuse, d'organe(s) et de tissus. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse, l'organe ou les tissus sont prélevés à l'établissement de soins; il est assimilé à une période d'activité de service.

Section 6 - Congé prénatal

Article 85 - L'agent qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

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

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

(CC01.10.09)

Section 7 - Congé de maternité (Article 39 L. du 16 mars 1971-Loi programme du 9 juillet 2004 et Loi du 22 décembre 2008)

Article 86 - A la demande de l'agent féminin, l'administration est tenue de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement. L'agent remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

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

L'interruption de travail est prolongée, à la demande de l'intéressée, au delà de la 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. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester hospitalisé après les 7 premiers jours à compter de sa naissance, le congé de repos postnatal peut, à la demande de l'agent, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est hospitalisé après les 7 premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut toutefois pas dépasser 24 semaines (art. 39 al.6 Loi du 16 mars 1971).

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

1°) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté hospitalisé après les 7 premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation;

2°) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

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

(CC01.10.09)

[Article 86bis – Conversion partielle du repos de maternité en jours de congés de repos postnatal – L.22/12/2008 – AR 14/04/2009

L'agent peut convertir 2 semaines de son congé de maternité en jours de congés de repos postnatal, selon un rythme fixé par l'intéressée elle-même. Ces jours de congé devront obligatoirement être pris dans les 8 semaines à dater de la fin de la période ininterrompue du congé de maternité. (Art. 39 al.3)

Cette conversion n'est toutefois possible que dans la mesure où l'agent peut prolonger le congé postnatal de 9 semaines d'au moins deux semaines.

L'agent doit informer par écrit le Secrétaire communal de sa volonté de faire usage de cette conversion, du planning précis selon lequel l'intéressée prendra ces jours de congés et ceci au moins 4 semaines avant la fin théorique de son congé postnatal obligatoire de 9 semaines].

Article 87 - Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

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

Article 88 - Le traitement dû pour la période durant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines.

(CC01.10.09)

[Section 7 bis – Pause d'allaitement

Article 88bis –

Par.1 – L'agent féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à sept mois après la naissance de l'enfant. Dans des circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de l'enfant, attestés par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agent féminin a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

Par.2 – La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent féminin qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent féminin qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Lorsque l'agent féminin a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée. La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail. Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) l'agent féminin peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre l'agent et le Secrétaire Communal. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement de travail.

Par.3 – L'agent féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux mois à l'avance le Secrétaire Communal, à moins que ce dernier n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée. Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, apportée, au choix de l'agent féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E.) ou par un certificat médical. Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par l'agent féminin chaque mois à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.]

Section 8 - Congé de paternité

Article 89 - L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à l'article 86 bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

Article 90 - En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est égale au maximum de la partie restante du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

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

(CC01.10.09)

Article 91 - *Par. 1^{er}* - En cas d'hospitalisation de la mère, le père pourra bénéficier du congé de paternité pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- le congé de paternité ne peut débuter avant le huitième 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.

Par. 2 - Ce congé de paternité se termine au moment où l'hospitalisation de la mère a pris fin et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère au moment de son hospitalisation.

Par. 3 - L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le Secrétaire Communal par écrit avant le début du congé de paternité. Cet écrit mentionnera la date du début du congé ainsi que la durée probable de l'absence.

Une attestation médicale certifiant l'hospitalisation de la mère pendant une durée de plus de sept jours doit également parvenir à l'administration dans les plus brefs délais.

Section 9 - Congé parental –(A.R. du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière)

(CC01.10.09)

[Article 92 - L'agent en activité de service peut, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental et ce jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans. (A.R. 27.03.2009 – M.B. 01.05.2009) et que la condition du 12^{ème} anniversaire de l'enfant soit satisfait au plus tard pendant la période de congé parental. Le 12^{ème} anniversaire peut cependant être dépassé en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant qu'un avertissement écrit ait été effectué.

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois pour une suspension totale des prestations de travail. Il doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant.

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

Le congé parental peut constituer en une réduction des prestations temps plein :

- soit à mi-temps pour une durée de 6 mois. Cette durée peut être fractionnée en période de 2 mois ou un multiple de ce chiffre.
- soit à concurrence d'1/5^{ème} pour une durée de 15 mois. Cette durée peut être fractionnée en période de 5 mois ou en un multiple de ce chiffre.]

Section 10 - Congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse.

(CC01.10.09)

[**Article 93** - Un congé d'accueil peut être accordé aux agents lorsqu'un enfant de moins de douze ans est recueilli soit dans un foyer en Belgique soit ramené de l'étranger en vue de son adoption.

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

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

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

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

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

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

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

Section 11 - Congé pour maladie ou infirmité

Article 94 – Les dispositions de la présente section s'appliquent aux absences pour maladie ou infirmité, à l'exception des absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 94 bis - Lorsqu'un membre de la famille d'un agent, vivant sous le même toit, est atteint de maladie contagieuse, le Collège Communal peut accorder un congé spécial, dont il fixera la durée dans chaque cas, sur le vu du certificat médical délivré par le médecin traitant.

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

Tableau des affections donnant lieu à un congé de prophylaxie :

- *diphthérie : 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;*
- *varirole : 18 jours.*

Les congés prennent cours à la date d'apparition des premiers symptômes nets chez le malade au foyer du membre du personnel et non à partir du jour de l'établissement du certificat.

Aussitôt qu'il a connaissance du diagnostic, l'agent a le devoir de cesser immédiatement tout contact avec le malade.

Le Collège Communal peut prescrire une visite complémentaire par le médecin contrôleur désigné.

Le médecin contrôleur indique, s'il y a lieu, les mesures spéciales à prendre tant au domicile de l'agent qu'au siège de son travail.

La reprise du travail par un agent en congé de prophylaxie n'est autorisée qu'avec l'accord du médecin contrôleur.

Le régime des congés de prophylaxie ne peut être accordé :

a) aux agents qui habitent une partie d'un immeuble lorsque la maladie contagieuse se déclare chez des personnes occupant une autre partie de l'immeuble;

b) aux agents atteints eux-mêmes d'une maladie contagieuse;

c) aux agents qui travaillent en plein air ou isolément.

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

Pendant la durée de ce congé, l'agent conserve ses droits en matière d'évolution de carrière, de promotion et d'avancement de traitement.

Article 95 - Par. 1^{er} - Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. Toutefois, s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service, l'agent peut obtenir soixante-trois jours ouvrables de congé.

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

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

Par. 2 - Il y a lieu d'entendre par ancienneté de service, les services effectifs que l'agent a accomplis en faisant partie, à quelque titre que ce soit, de l'Etat, des Régions ou Communautés, d'une Province, d'une Commune, d'une association de Communes, d'une personne publique subordonnée aux Communes, d'une agglomération de Communes, d'une fédération de Communes, d'un Centre Public d'Aide Sociale, d'une association de Centres Publics d'Aide Sociale ou d'un établissement ou organisme d'intérêt public repris en annexe de l'arrêté royal du 1er juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'Etat, comme titulaires d'une fonction comportant des prestations complètes.

Dans l'hypothèse où l'agent demande la valorisation des services effectifs antérieurs en application de l'alinéa précédent, elle ne sera accordée que pour les périodes couvertes par une attestation délivrée par la ou les administrations à laquelle ou auxquelles il a appartenu et qui spécifie(nt) le nombre de jours d'absence pour maladie ou infirmité dont il a bénéficié ainsi que les périodes de services effectifs correspondant à la définition du présent article.

Par. 3 - Les vingt et un jours visés au paragraphe 1er sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période l'agent:

1°) a obtenu un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, un congé pour mission, un congé pour interruption de carrière ou l'un des congés visés à l'article 81 du présent statut;

2°) est en non-activité;

3°) est en disponibilité;

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

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

Par. 5 - Lorsque l'agent effectue, conformément aux sections 13 et 14 du présent chapitre, des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, les absences pour cause de maladie ou d'infirmité sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu du paragraphe 1er, au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant son absence.

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

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

Par. 6 - Les congés pour maladie ou infirmité ne mettent pas fin aux régimes de prestations réduites visés aux sections 13 et 14 du présent chapitre.

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

Article 96 : *Par. 1^{er}* - L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit immédiatement le Secrétaire Communal ou le service du personnel.

Les agents sont soumis à la tutelle sanitaire du MEDEX. Il est remis un exemplaire du règlement de ce service qui leur est applicable.

(CC01.10.09)

[*Par. 2* - Lorsque l'absence dépasse un jour, un certificat médical est délivré par l'agent endéans les 48 heures.

Si, au cours d'une même année civile, l'agent a été absent à trois 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.

Par. 3 - L'agent ne peut refuser de recevoir le médecin délégué par le Collège Communal, ni de se laisser examiner.

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

Article 97 - *Par. 1^{er}* - Si le médecin désigné par le Collège Communal estime l'agent apte à reprendre ses fonctions, il l'en informe par avis remis contre accusé de réception. Il communique également sa décision au Collège.

(CC01.10.09)

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

Par. 3 - L'agent absent pour cause de maladie qui désire bénéficier de prestations réduites pour cause de maladie ou d'une prorogation de la décision d'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour maladie, doit avoir obtenu l'avis du médecin du service médical auquel est affiliée l'autorité locale au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

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

Par. 4 – 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 es 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. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel. Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent, sont à charge de la partie perdante.

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

Par. 5 –L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50, 60 ou 80 % des prestations normales pour une période de trente jours calendriers 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, et 3 mois supplémentaires par tranche de 10 ans d'ancienneté.

Les dispositions du paragraphe 4 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 concernant une réduction de travail à mi-temps, ils sont donc adaptés au prorata des prestations de 60 ou 80%.

Par. 6 –Cette période de prestations réduites est assimilée à une période d'activité de service, sans réduction de traitement et sans décompte du capital « congé de maladie » tel que prévu à l'article 95.

Ces prestations réduites doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.]

Article 98 - Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers récupérables à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger la commune dans ses droits contre l'auteur de l'accident, et ce, à concurrence des sommes versées par la Commune, en ce compris les retenues sociales et fiscales. Le quota des congés de maladie n'est pas modifié si la responsabilité du tiers est établie.

Article 99 - *Par. 1^{er}* - La réaffectation d'un agent jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions des articles 39 et suivants du Code sur le Bien-être au travail

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

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

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

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

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

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

Article 100 - Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 5 août 1978, l'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés auxquels il a droit en vertu de l'article 95 du présent statut.

Section 12 - Absences résultant d'un accident de travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 101 : 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 102 : Sous réserve de l'article 100 et par dérogation à l'article 95, le congé pour cause de maladie ou d'infirmité pris sur base de l'article 101 est accordé sans limite de temps.

En outre et sauf pour l'application de l'article 100, les jours de congés accordés suite à un accident de travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 95.

Article 103 : L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit immédiatement le Secrétaire Communal.

Article 104 : *Par. 1^{er}* - En cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail, l'agent procède à une déclaration d'accident auprès du service communal que le Collège Communal désigne, selon les modalités prévues par le règlement du Service de Santé Administratif.

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

Par. 3 - Le 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.

Par. 4 - Le contrôle des absences résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail est confié au Service de Santé Administratif.

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

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

Article 105 : - En cas de maladie professionnelle, l'agent introduit une demande en réparation auprès du service communal que le Collège Communal désigne, selon les modalités prévues par les articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL. Pour la justification et le contrôle des absences, il est fait application de l'article 96 du présent statut.

Article 106 : - *Par. 1^{er}* - Si le médecin désigné par le Collège Communal estime l'agent apte à reprendre ses fonctions, il l'en informe par avis remis contre accusé de réception. Il communique également sa décision au Collège.

Par. 2 - Si le médecin désigné par le Collège estime l'agent apte à reprendre ses fonctions antérieures par prestations d'un demi-jour, il en avise le Secrétaire communal.

Il en informe également l'agent.

Si le Secrétaire communal estime que cette reprise du travail par prestations réduites est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service, il peut rappeler l'agent en service.

Celui-ci est avisé de la manière prévue à l'article 10.

Par. 3 - Si l'agent demande à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour et produit à l'appui de sa demande un certificat de son médecin, le Secrétaire communal autorise l'agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Le Secrétaire communal peut inviter l'agent à se soumettre à un contrôle médical préalable.

Par. 4 - Les périodes d'absence justifiée par la réduction des prestations sont considérées comme un congé visé à l'article 102.

Ce congé est accordé sans limite de temps, jusqu'à la date de consolidation des lésions.

Il est assimilé à une période d'activité de service.

Par. 5 - En cas d'absence postérieure à une décision de remise au travail prise en application des par. 1^{er} et 2 du présent article, l'agent est considéré comme étant en position de non-activité, sauf si l'absence est justifiée.

Par. 6 - Le tribunal du travail est compétent pour statuer sur les contestations relatives aux décisions de remise au travail.

Article 107 : Les articles 99 et 100 du présent statut sont applicables aux absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

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

Article 108 - Par. 1^{er} - Le Collège Communal peut autoriser l'agent à exercer, à sa demande, ses fonctions par prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales.

La demande de l'agent doit être motivée.

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

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

Par. 2 - Le Collège Communal apprécie les raisons invoquées par l'agent; il apprécie également si l'octroi de l'autorisation est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

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

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

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

Article 109 : L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

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

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours, et à l'application de la procédure d'autorisation prévue à l'article 108, par. 2.

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

Article 110 : Sont considérées comme congé, les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations en application du présent chapitre.

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

Article 111 : Le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales est suspendu dès que l'agent obtient :

1°) un congé de maternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ou un des congés visés aux articles 81 et 82;

2°) un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix;

3°) un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région ou du Collège réuni de la commission communautaire commune;

4°) un congé pour mission;

5°) un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes;

6°) un congé pour être mis à la disposition du Roi;

7°) un congé visé soit à l'article 40 de l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, par.1er, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 112 : A l'initiative soit de l'autorité compétente, soit de l'agent intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

Article 113 : *Par. 1^{er}* - Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles 108 à 112, l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et celui qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées par le présent article.

(CC01.10.09)

Par. 2 - Les agents visés au par.1er sont tenus d'accomplir soit la moitié, [soit les 2/3], soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui leur sont normalement

imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois, en accord avec l'agent.

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

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

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

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

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

Par. 4 - L'article 108, par.1er, alinéa 1er, et par.4, l'article 109, alinéa 4, et les articles 110 et 111 sont applicables aux agents visés au par.1er.

[CC 01.10.09 supres. par. 5]

Section 14 - Absence pour convenance personnelle

Article 114 - *Par. 1^{er}* - Le Collège Communal peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

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

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

Par. 2 - Le Conseil Communal détermine les fonctions pour lesquelles l'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle ne peut être accordée en aucun cas : Secrétaire Communal et [receveur communal sauf circonstances particulières] .(CC01.10.09)

Par. 3 - L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au par.1er est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, soit les deux tiers, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées. (CC du 25.05.00)

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

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

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

Article 115 - L'autorisation visée à l'article 114 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 114.

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 116 - 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 117 - L'autorisation de s'absenter est suspendue dans les cas visés à l'article 111.

Article 118 - *Par. 1^{er}* - L'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle, aux conditions fixées par le présent article.

(CC01.10.09)

Par. 2 - Les agents visés au paragraphe 1er sont tenus d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, [soit les deux tiers] 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.

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

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

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

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

Par. 5 - Les articles 111, 114, par.1er, alinéa 1er, et par. 4 et 115, alinéa 3 sont applicables aux agents visés au par.1er.

[CC01.10.09 suppression du §6]

Section 15 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

Article 119 - Le Collège Communal peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants.

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

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

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

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

Section 16 - Interruption de carrière

(CC01.10.09)

[Article 120] Les agents ont droit à l'interruption de carrière fixée en application des articles 99 et suivants de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant les dispositions sociales y compris ses modifications légales ultérieures.

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

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

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, le membre du personnel peut faire valoir ses titres à l'avancement.

Les interruptions de carrières thématiques suivantes sont comprises également dans l'application de l'article 120 à savoir :

- le congé pour assistance médicale
- le congé pour soins palliatifs
- le congé parental]

Section 17 - Semaine volontaire de quatre jours.

Article 121 - Par. 1^{er} - Les membres du personnel nommés à titre définitif et occupés à temps plein,

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

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

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

Pour les agents occupés à temps plein sous un autre régime de travail (4 jours/semaine, 6 jours/semaine, horaire réparti sur 2 ou 3 semaines), le temps non-presté est également équivalent à

20 % des prestations complètes et le calendrier de travail dont question au Par. 5, fixe, au cas par cas, le(s) jour(s) libéré(s) à concurrence de 20 % de l'horaire complet.

Par. 2 - Les demandes émanant des Secrétaire communale, [Receveur local], sont soumises à l'accord préalable du Collège et à la ratification du Conseil Communal.

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

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

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

Par. 4 - 1°) Le membre du personnel qui désire faire usage du droit à la semaine volontaire de quatre jours introduit à cet effet une demande auprès du Conseil, au moins deux mois avant le début de la période de la semaine volontaire de quatre jours.

2°) Le Secrétaire communal accuse réception dans les quinze jours calendrier à partir du jour qui suit la réception de la demande et communique, le cas échéant, au membre du personnel que le droit à la semaine volontaire de quatre jours prendra cours à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, en raison des connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont est investi le membre du personnel.

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

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

Par. 5 - 1°) Le calendrier de travail proposé par le membre du personnel est comparé au fonctionnement du service, en tenant compte des demandes de travail à temps partiel introduites par les autres membres du personnel du service.

2°) S'il ressort de la comparaison que le calendrier de travail proposé par le membre du personnel ne peut pas être accepté, le Secrétaire communal communique à l'intéressé les raisons pour lesquelles le calendrier proposé est refusé. Il communique en même temps à l'intéressé le calendrier de travail qui peut être accepté.

3°) Le membre du personnel dispose de huit jours à partir du jour qui suit celui où il a reçu la communication pour renoncer à sa demande.

S'il ne réagit pas dans ce délai, le calendrier de travail proposé par le Secrétaire communal est applicable. Celui-ci peut inviter à tout moment le membre du personnel qui a opté pour la semaine volontaire de quatre jours à modifier le calendrier de travail. Sans préjudice des § 1er à 3, le calendrier de travail ne peut être modifié que moyennant l'accord du membre du personnel concerné.

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

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

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

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

Par. 8 - 1°) Au cours de la période de semaine volontaire de quatre jours, le membre du personnel ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que soit, sauf pour des raisons de santé. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

2°) La période pendant laquelle un membre du personnel exerce ses prestations sur la base de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue dès qu'il obtient un congé de maternité, un congé parental, un congé pour motif impérieux d'ordre familial, un congé pour présenter sa candidature aux élections législatives ou provinciales ou un congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse.

3°) Si la période pendant laquelle le membre du personnel exerce ses prestations sur base de la semaine volontaire de quatre jours est suspendue, le complément de traitement visé au paragraphe 9 du présent règlement est multiplié par une fraction dont le numérateur représente le nombre de jours prestés pendant ladite période et dont le dénominateur représente le nombre de jours qui auraient été prestés si la période susvisée n'avait pas été suspendue.

Par. 9 - 1°) La Commune s'engage à payer à l'agent bénéficiaire de la semaine volontaire de quatre jours, le traitement dû pour les prestations réduites. Ce traitement est majoré d'un complément de traitement de [80,57€] par mois qui fait intégralement partie du traitement (soumis aux cotisations sociales et au précompte professionnel).

Ce montant est relié à l'indice-pivot [117,19].

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

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

Par. 11 – La Commune s'engage encore à remplacer les membres du personnel qui feront usage de leur droit à la semaine de quatre jours par des chômeurs, conformément à la loi du

10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. L'obligation de remplacement sera remplie comme suit :

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

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

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

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

Par. 12 - 1°) Pour les membres du personnel statutaire, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service avec maintien des droits à l'augmentation de traitements et à l'avancement.

2°) Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'absence. Ils conservent toutefois leurs titres à l'avancement de traitement.

3°) Un contrat de travail de remplacement ou plusieurs contrats de travail de remplacement successifs conclus avec le même membre du personnel ne peuvent être considérés comme contrat de travail à durée indéterminée avant la fin des deux premières années de service.

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

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

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

Par. 15 - 1°) Le régime de la semaine volontaire de quatre jours sera applicable dès la validation de cet engagement par le Ministre concerné;

(CC01.10.09 [suppres. 2°.])

Section 18 - Dispenses de service

Article 122 - Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion des événements suivants, et dans les limites du temps strictement nécessaire :

1°) participation à des examens organisés par une administration publique;

2°) exercice d'une fonction dans un bureau de vote principal ou dans un bureau de dépouillement;

3°) convocation de l'agent devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable;

4°) participation à un jury d'assises;

5°) convocation pour siéger dans un conseil de famille;

6°) convocation devant le MEDEX ou par le service médical désigné par la Commune ;

7°) consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de services;

8°) don de plasma dans un service de la Croix-Rouge;

9°) don de sang dans un service de la Croix-Rouge; dans ce cas, la dispense de service est d'une journée.

10°) convocation par un corps de pompiers volontaires, ou du service de secours de la Croix-Rouge, ou du corps de la Protection Civile pour lutter contre des sinistres, ou en cas de catastrophe.

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

Section 19 - Congés compensatoires / récupération

(CC01.10.09)

Article 123 - Les agents qui fournissent des prestations en dehors de leurs heures habituelles de travail peuvent bénéficier d'un congé compensatoire par priorité, sauf s'ils perçoivent pour les mêmes heures une allocation pour prestations exceptionnelles ou pour prestations [du week-end, férié] ou nocturne.

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

Cette durée est soit doublée, soit augmentée [de 50%] selon qu'il s'agit soit de prestations [du week-end, férié ou nocturnes ou de prestations effectuées en continuité de l'horaire normal de travail], au sens de l'article 55 du statut pécuniaire.

Le congé doit être pris [au plus tard dans les 4 mois qui suivent la prestation des heures considérées conformément à la Loi du 14.12.2000].

Le cumul des congés compensatoires ne peut donner lieu à une absence supérieure à 5 jours successifs.

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

(CC01.10.09)

CHAPITRE XI – EVALUATION : INTRODUCTION DE NOUVELLES DISPOSITIONS EN MATIERE D'EVALUATION DU PERSONNEL CIRC . du 02.04.09) :

[**Article 124** - L'évaluation des agents communaux vise à assurer la qualité du service public et à permettre aux agents de satisfaire aux conditions d'évolution de carrière et de promotion.

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

A cette occasion, l'autorité compétente et l'agent formulent toutes observations de nature à améliorer le service (*Plan d'action*). **Note de l'auteur : avec des objectifs à atteindre**

Article 125 - Par. 1^{er} - L'évaluation est notifiée aux agents tous les deux ans, dans le mois qui suit la date anniversaire [de l'entrée en fonction] .

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

Article 126 - Par. 1^{er} - Il est établi pour chaque agent une fiche d'évaluation, selon le modèle repris en annexe II.

Par. 2 - L'agent se voit attribuer l'une des six mentions suivantes :

1°) Excellent = un nombre de point supérieur à 90 (121 pour les cadres * niveau A);

2°) Très positive= un nombre de point compris entre 80 et 89 (108/120);

3°) Positive = un nombre de points compris entre 70 et 79 (95/107) ;

4°) Satisfaisante=un nombre de points entre 60 et 69 (81/94) ;

5°) A améliorer = un nombre de points entre 50 et 59 (67/80) ;

6°) Insuffisante = un nombre de points inférieurs à 50 (< 67)

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

Chaque cotation particulière est motivée.

Une évaluation insuffisante empêche toute évolution de carrière ou promotion.

Article 127 - Par. 1^{er} - Le projet d'évaluation est établi par le Secrétaire Communal.

Un entretien avec l'agent évalué a lieu avant notification de l'évaluation définitive (entretien d'appréciation de la réalisation du plan d'action).

- En cas d'évaluation satisfaisante ou positive, un entretien intermédiaire a lieu une fois par an.

- En cas d'évaluation « A améliorer », un entretien intermédiaire à lieu tous les six mois.

- En cas d'évaluation insuffisante, un entretien intermédiaire a lieu tous les trois mois.

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

-Lors des entretiens intermédiaires pour l'attribution des mentions « A améliorer » et « Insuffisante », l'agent peut se faire accompagner du défenseur de son choix.

Si l'évaluation est au moins « A améliorer », les agents pourront bénéficier soit d'une évolution de carrière soit d'une promotion.

Par. 2 – S'il n'y a pas de contestation de la part de l'intéressé, le dossier sera transmis directement au collège pour suite voulue.

Par.3 - S'il y a contestation de la part de l'intéressé, celui-ci pourra demander à être entendu en même temps que la personne qu'il aura éventuellement désignée pour assurer sa défense.

Par.4 - Après l'audition le collège tranchera définitivement.]

CHAPITRE XII. - FORMATION

Section Ière - Dispense de service

Article 128 - L'agent qui participe à une formation, à la demande du Collège Communal et sur proposition du service, obtient une dispense de service.

Il est tenu de participer à cette formation.

Article 129 - L'agent qui souhaite faire valoir son droit à participer à une formation arrêtée par le Conseil régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs locaux transmet sa demande au Secrétaire Communal.

Celui-ci obtient une dispense de service.

Article 130 - Le droit à la dispense de service est suspendu si l'agent est absent de la formation sans motif légitime ou s'il abandonne la formation sans motif légitime.

La suspension est prononcée par le Collège Communal.

Elle s'étend à la partie restante de la formation en cours.

Article 131 - L'abandon de la formation est notifiée immédiatement par écrit au Secrétaire Communal

Il doit être justifié.

Article 132 - Sauf circonstances exceptionnelles, la dispense de service ne peut être accordée plus de deux fois de suite pour participer à une même activité de formation.

Article 134 - Les frais inhérents aux formations arrêtées par le Conseil Régional de la Formation sont à charge de l'Autorité. Le Collège Communal détermine, pour les autres formations, s'il y a lieu à prise en charge totale ou partielle des frais.

Section 2 - Congé de formation

Article 135 - 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'Éducation, de la Recherche et de la Formation de la Communauté française;

2°) les cours organisés dans le cadre de l'enseignement de promotion sociale et qui sont organisés, subventionnés ou reconnus par une Communauté;

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

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

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

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

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

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

Article 136 - Le congé est accordé si la formation est utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches ou si elle vise à satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière et de promotion.

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

Article 137 - L'agent introduit sa demande de congé auprès du Collège Communal.

Celui-ci accorde ou refuse le congé.

Article 138 - La durée du congé est égale au nombre d'heures de la formation sans pouvoir dépasser 120 heures par année.

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

On entend par année la période s'étendant du 1er septembre d'une année civile au 31 août de l'année civile suivante.

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

Article 139 - Pour le calcul du nombre d'heures de congé, il est tenu compte des prestations de l'agent pendant l'année de référence.

L'année de référence est l'année précédant celle pour laquelle le congé est demandé.

Donnent lieu à une diminution proportionnelle du congé :

- 1°) la durée du stage accompli en vue de la nomination à titre définitif;
- 2°) les absences pendant lesquelles l'agent est placé en non-activité ou en disponibilité;
- 3°) les congés prévus par l'article 81 du présent statut;
- 4°) le congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales ou pour convenance personnelle;
- 5°) le congé pour mission;
- 6°) le congé pour interruption de la carrière professionnelle.

Article 140 - Les heures qui n'ont pas été utilisées sont reportées, à la demande de l'agent, à l'année suivante.

Article 141 - *Par. 1^{er}* - Le congé de formation afférent aux formations organisées en année scolaire est pris entre le début de l'année considérée et la fin de la première session d'examens de cette année scolaire. En cas de seconde session d'examens, la période susvisée est prolongée jusqu'à la fin de cette session.

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

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

Par. 4 - Compte tenu des besoins du service et du nombre d'heures ou de leçons de la formation mentionnée dans l'attestation d'inscription, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Secrétaire Communal.

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

Article 142 - Dans les trente jours qui suivent le début de la formation ou l'envoi du premier travail imposé, l'agent remet une attestation d'inscription.

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

Article 143 - L'agent notifie au Secrétaire Communal, dans les cinq jours, l'abandon de la formation ou le défaut définitif d'envoi des travaux imposés.

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

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

Article 144 - *Par. 1^{er}* - Le droit à un congé de formation est suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité ou d'autres éléments d'information :

1°) soit que l'agent a été absent au cours sans raison légitime;

2°) soit que l'agent n'a pas informé de son interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés.

Par. 2 - La suspension est prononcée par le Collège Communal. Elle s'étend à la partie restante de l'année en cours.

Article 145 - En principe, le congé ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

CHAPITRE XIII. - STATUT SYNDICAL

Article 146 - 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 147 - La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

(CC01.10.09) circulaire du 31.08.06 relative à la formation et aux relations sociales dans la Fonction publique locale :

[**Article 148** – Les organisations représentatives des travailleurs sont associées à l’élaboration des plans de formation ; sont mises régulièrement au courant des informations existantes de type « comptes et budgets » ayant une incidence sur le personnel ; sont informées de toutes les décisions adoptées par les autorités de tutelle à l’égard des délibérations ayant fait l’objet d’un examen dans les réunions de négociation ou de concertation. Cette information sera faite endéans un délai de vingt jours à compter de la réception par l’autorité locale de la notification des décisions définitives.]

CHAPITRE XIV. - CESSATION DES FONCTIONS

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

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

- 1°) la démission volontaire;
- 2°) la démission d’office;
- 3°) la mise à la retraite;
- 4°) la révocation et la démission d’office prononcées à titre de sanction disciplinaire;
- [5°) la mise à la pension prématurée pour cause d’incapacité physique.]

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

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

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

- 1°) l’agent dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d’Etat. Ce délai ne vaut pas en cas de fraude ou de dol de l’agent;
- 2°) l’agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, visée à l’article 13, qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques;
- 3°) l’agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours;
- 4°) l’agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l’article 61, alinéa 2, ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle;

5°) qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation définitive des fonctions.

Par. 2 - La démission d'office est prononcée par le Conseil Communal.

Par. 3 - La démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire est régie par les articles 281 et suivants de la nouvelle loi communale

Article 152 - En cas d'application de l'article 149, *par.1^{er}, 3°), ou 4°)*, l'agent est préalablement entendu par le Conseil Communal.

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

Article 153 - L'inaptitude physique définitive est constatée par le Service de Santé Administratif en application de l'article 117, par. 2, de la loi du 14 février 1961.

Article 154 - *Par. 1^{er}* - Les agents définitifs ont droit à une pension selon les règles fixées par les articles 156 à 169 de la nouvelle loi communale.

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

Section 2 - Départ anticipé mi-temps

Article 155 - *Par. 1^{er}* - Les agents ont droit au départ anticipé à mi-temps selon les règles prévues par la loi du 10.04.1995 ainsi que l'A.R. du 10.04.1995 et les circulaires y relatives.

Par. 2 - Les agents définitifs ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de cinq ans au maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non.

Par. 3 - Le départ anticipé à mi-temps est subordonné à un accord préalable du Collège Communal lorsqu'il concerne le(la) Secrétaire Communal(e), le receveur, un agent titulaire d'un grade de niveau A ou de tout autre grade préalablement désigné.

Par. 4 - Si le Collège Communal estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel en fonction à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit au départ anticipé à mi-temps à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre du personnel et celle qui agrée le service public puisse être supérieure à six mois. En cas de litige, la charge de la preuve incombe au Collège Communal.

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

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

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

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

(CC01.10.09 –suppres. ancien par. 7)

Par. 7 – Les agents qui font usage de ce droit reçoivent le traitement dû pour un mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle dont le montant est fixé par le Conseil Communal dans le respect de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public (296,00 € au 23 avril 1996).

Par. 8 – Le travail à mi-temps s'effectue de commun accord entre le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps et son supérieur hiérarchique soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine ou sur le mois. La répartition des prestations se fait par jours entiers ou demi-jours.

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

Par. 9 - La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

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

Par. 10 - Lorsque deux membres d'un même service font usage du droit au départ anticipé à mi-temps, ils sont remplacés par un agent statutaire.

Par. 11 - Au cours de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps, le membre du personnel ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ou un congé y assimilé et ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un régime d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle.

Section 3 - Règles applicables aux agents contractuels

Article 156 - Les agents contractuels sont régis par la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Section 4 - Règles communes

Article 157 - Lorsque la Commune met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé, la Commune 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.

CHAPITRE XV. - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 158- Le présent statut sort ses effets à la date de l'arrêté d'approbation [du Collège provincial]

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

Article 159 - Par dérogation à l'article précédent,

1°) les régimes des congés et de la disponibilité résultant des dispositions antérieures restent applicables aux agents en congé ou en disponibilité lors de l'entrée en vigueur du présent statut, jusqu'à la fin de ce congé ou de cette position de disponibilité;

2°) les dispositions du chapitre VI ne s'appliquent qu'aux stagiaires nommés après l'entrée en vigueur du présent statut;

3°) en vue de l'application de l'article 8, l'accord préalable n'est requis que pour les activités entamées après l'entrée en vigueur du présent statut.

Article 160 - Pour l'application du chapitre XI, la première évaluation des agents est réalisée dans le courant du mois de la première date anniversaire de la nomination à titre définitif, suivant l'entrée en vigueur du présent statut.

ANNEXES AU MODELE DE STATUT ADMINISTRATIF

[CC du 19 décembre 2002] [CC 01.10.09]

ANNEXE 1 – CONDITIONS DE RECRUTEMENT, D'EVOLUTION DE CARRIERE ET DE PROMOTION « dans le respect de toutes les circulaires RGB en vigueur à la date du 01/09/09 »

Niveau E

E.1. C'est l'échelle minimale pour le personnel nommé à titre définitif dans les administrations provinciales et locales. Cette échelle rémunère le grade de base tant au niveau de l'ouvrier(ère) (personnel d'entretien, manœuvre léger) que du personnel administratif (auxiliaire d'administration). Elle est accessible exclusivement par voie de recrutement.

E.2. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

Au (à la) manœuvre pour travaux lourds.

En évolution de carrière

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

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle E.1. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

E.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle E.2. et 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 une formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

NIVEAU D

Personnel ouvrier

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

Par voie de promotion

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

D.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

D.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

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.

En évolution de carrière

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

- évaluation au moins « satisfaisante »
- ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.3.
- avoir acquis une formation complémentaire comportant globalement au minimum 150 périodes [depuis son accession à l'échelle D] dont :
 - 21 périodes relatives à la sécurité telle que définies pour la formation permettant l'évolution de carrière de l'échelle D.7. à l'échelle D.8. du personnel technique (Circulaire formation N°3 du 27 février 1997)

- 10 périodes de déontologie

Personnel administratif

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle E.1. ou E.2. (administrative) qui a réussi l'examen d'accession au niveau D. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) devra disposer de l'évaluation au moins « satisfaisante » et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle E.1. ou E.2. (administrative) en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

D.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de huit ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

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.

En évolution de carrière

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D.1., D.2. ou D.3. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.1., D.2. ou D.3. (administrative) s'il (elle) a acquis un module de formation.

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1., D.2. ou D.3. (administrative) s'il (elle) a acquis deux modules de formation.

D.5. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D.4. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante » et avoir acquis une formation spécifique.

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.

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D.4. ou D.5. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante », compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.4. ou D.5. et avoir acquis le diplôme d'enseignement supérieur de type court ou une formation spécifique équivalente.

Personnel technique

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

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 technique secondaire supérieur (E.T.S.S. ou C.T.S.S.).

Par voie de promotion

A l'agent(e) titulaire de l'échelle D.1., D.2. ou D.3. 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 D.1 technique ou D1 ouvrier] 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 D.7. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.7. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire ;

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.7. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

D.9. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

Par voie de promotion

A l'agent(e) titulaire d'un grade rémunéré par l'échelle D.8. et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) doit disposer d'une évaluation au moins « satisfaisante » et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.8. 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 D.9. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.9. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.9. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

(CC01.10.09)

[A.1.Spécifique

C'est l'échelle liée au premier grade du niveau A spécifique. Ce grade est dénommé « Attaché(e) spécifique ».

Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement :

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

A.2.Spécifique

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

En évolution de carrière :

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

- disposer d'une évaluation au moins satisfaisante ;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 spécifique ;
- avoir acquis une formation
-

OU

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

NIVEAU C

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 :

- évaluation au moins « satisfaisante »,
- ancienneté de 4 ans dans une échelle de niveau D (ouvrier communal),
- avoir réussi l'examen d'accession.

Et pour les agents titulaires de l'échelle D1, D2 et D3 :

- avoir acquis une formation complémentaire comportant globalement au minimum 150 périodes [depuis son accession à l'échelle D] dont :
 - 21 périodes relatives à la sécurité telle que définies pour la formation permettant l'évolution de carrière de l'échelle D.7. à l'échelle D.8. du personnel technique (circulaire formation n°3 du 27 février 1997)
 - 10 périodes de déontologie.

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

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

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

- évaluation 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 D.2., D.3. ou D.4. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante », compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.2., D.3. ou D.4., en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

2°) Au (à la) titulaire des échelles C.1. ou C.2. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante », compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.1. ou C.2. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

Personnel administratif

C.3. C'est l'échelle attachée au grade de chef de service administratif.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D.4., D.5. ou D.6. moyennant les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante », compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D.4., D.5. ou D.6. 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 C.3. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins « satisfaisante », compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C.3. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et avoir acquis une formation complémentaire.
-

OU

- évaluation au moins « satisfaisante » et compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C.3. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

NIVEAU A

A.1. C'est l'échelle liée au premier grade du niveau A.

Ce grade est dénommé « chef de bureau administratif » pour le cadre administratif.

Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

(CC01.10.09)

[Par voie de promotion: Au (à la) titulaire de l'échelle C4 ayant acquis la formation complète en sciences administratives (3 modules), une évaluation au moins satisfaisante et ayant réussi l'examen d'accession au niveau A.]

A.2. Cette échelle, liée au grade de chef de bureau, s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle A.1. 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 A.1. ;
- avoir acquis une formation

OU

- disposer d'une évaluation au moins « satisfaisante » ;
- compter une ancienneté minimale de 16 ans dans l'échelle A1 si pas de formation.

A.3. C'est l'échelle liée aux grades de chef de division. Elle s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire des échelles A.1. ou A.2. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « satisfaisante » ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans les échelles A.1. ou A.2.

ANNEXE II - FICHE D'EVALUATION

La fiche d'évaluation est composée de :

1°) La carte d'identité de l'agent (nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées).

2°) Un descriptif des activités : tâches assignées à l'agent par référence à la définition de l'emploi (à joindre).

3°) Situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation. Manières dont il les a assumées.

4°) Formations demandées et suivies.

5°) Appréciation.

La grille d'évaluation –Critères d'évaluation (V. en annexe).

Les critères d'appréciation sont composés comme suit :

- Excellent = un nombre de points supérieur à 90 (121 pour les cadres)
- Très positive = un nombre de points compris entre 80 et 89 (108/120)
- Positive = un nombre de points compris entre 70 et 79 (95/107)

- Satisfaisante = un nombre de points entre 60 et 69 (81/94)
- A améliorer = un nombre de points entre 50 et 59 (67-80)
- Insuffisante = un nombre de points inférieurs à 50 (<67)

ANNEXE III - DU REGIME DISCIPLINAIRE

Extrait du Code de la démocratie locale et de la décentralisation

CHAPITRE Ier - DU CHAMP D'APPLICATION

Article L1215-1 - Les dispositions du présent titre 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.

CHAPITRE II - DES FAITS REPREHENSIBLES

Article L1215-2- Les sanctions disciplinaires visées à l'article 1215-3 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.

CHAPITRE III - DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Article 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.

Article L1215-4- La retenue de traitement ne peut excéder trois mois de traitement. Elle peut s'élever au maximum à vingt pour cent du traitement brut.

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

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

Article 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.

Article 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].

CHAPITRE IV - DE L'AUTORITE COMPETENTE

Section 1ère - Dispositions générales

Article L1215-7 - § 1^{er} - 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 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 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] .

Section 2. – Disposition relative au receveur régional

Article L1215-9 – Le gouverneur de province peut infliger au receveur régional les sanctions disciplinaires mentionnées à l'article L1215-3.

CHAPITRE V - DE LA PROCEDURE

Article 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.

Article 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.

Article 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 cette 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.

Article 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.

Article L1215-14 - Il est dressé procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de la personne entendue.

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

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

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

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

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

Article 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.

Article 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 communal qui n'étaient pas présents en permanence durant l'ensemble des auditions, ne peuvent prendre part ni aux délibérations, ni participer aux votes sur la mesure disciplinaire à prononcer.

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

Article 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.

Article L1215-18 - La décision motivée est notifiée sans tarder à l'intéressé, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise contre accusé de réception.

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

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

CHAPITRE VI - DE LA RADIATION DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE

Article 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.

CHAPITRE VII - DE LA SUSPENSION PREVENTIVE

Article 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.

Article L1215-21 - L'autorité qui est compétente pour infliger une sanction disciplinaire, l'est également pour prononcer une suspension préventive.

Par dérogation à l'alinéa 1er, tant le Collège communal que le Conseil Communal sont compétents pour prononcer une suspension préventive à l'égard du Secrétaire, du secrétaire adjoint, du receveur local et du comptable spécial..

Toute suspension préventive prononcée par le Collège communal cesse immédiatement d'avoir effet si elle n'est pas confirmée par le Conseil Communal à sa plus prochaine réunion.

Article 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.

Article 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 celle-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.

Article 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}.

Article 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.

Article L1215-26 - Si une suspension préventive avec maintien du traitement complet précède la sanction disciplinaire, celle-ci entre en vigueur le jour où elle est prononcée.

Si, à la suite d'une suspension préventive avec retenue de traitement et privation des titres à l'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.

CHAPITRE VIII - DE LA PRESCRIPTION DE L'ACTION DISCIPLINAIRE

Article L1215-27 - L'autorité disciplinaire ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance.

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

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. »

16. MODIFICATION DU STATUT PECUNIAIRE DU PERSONNEL COMMUNAL - APPROBATION

Vu la décision du Conseil communal de ce jour de fixer un nouveau cadre du personnel administratif, ouvrier et technique ;

Vu la décision du Conseil communal d'arrêter un nouveau statut administratif, revu notamment en fonction de la nouvelle proposition de cadre du personnel communal et de l'actualisation de certains articles du statut au regard de la législation en vigueur et/ou de circulaires ;

Attendu qu'il y a lieu d'actualiser également le statut pécuniaire ;

Vu le protocole d'accord du 21 septembre 2009;

Vu l'article L1212-1 du CDLD ;

A l'unanimité;

DECIDE de fixer le statut pécuniaire comme ci-après :

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

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

Néanmoins, il ne s'applique au secrétaire et au receveur local que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

(CC01.10.09)

Par. 2 - Par dérogation au paragraphe 1er, s'appliquent [à tout agent contractuel] les chapitres II, III, IV, V, les sections 1, [2], 3, 5, 6, 7, 8, 9 du chapitre VI, le chapitre VII.

CHAPITRE II. - REGLES GENERALES RELATIVES A LA FIXATION DES TRAITEMENTS

(CC 24.02.2005)

[Article 2 - Le traitement des agents est fixé sur la base d'échelles dont le montant est à majorer de 1% au 1^{er} décembre 2005].

L'échelle est 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 présent statut.

Article 3 - Elle comporte :

- un traitement minimum;
- des traitements dénommés « échelons », résultant de l'ancienneté;
- un traitement maximum.

Article 4 - Chaque échelle appartient à un niveau.

Il y a cinq niveaux :

- le niveau A;
- le niveau B;
- le niveau C;
- le niveau D;
- le niveau E;

Article 5 - Les échelles ont un développement étalé sur 25 ans.

Elles sont fixées conformément à la circulaire du Ministre des Affaires Intérieures, de la Fonction Publique et du Budget du Gouvernement Wallon du 27 mai 1994 relative à la révision générale des barèmes et à l'Arrêté Royal du 11 mai 1995 relatif aux Corps de sécurité, et à la circulaire du 16 mai 1995 du Ministre des Affaires Intérieures et de la Fonction Publique.

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

Article 6 - A chaque modification du statut pécuniaire d'un grade, le traitement lié à ce grade est fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Dans un même grade, si le traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont l'agent bénéficie au moment de l'entrée en vigueur d'une nouvelle carrière pécuniaire, le bénéfice de l'ancienne carrière pécuniaire est maintenu jusqu'à ce qu'un traitement au moins égal soit obtenu dans la nouvelle carrière pécuniaire.

CHAPITRE III. - SERVICES ADMISSIBLES

Article 7 - Pour l'application du présent chapitre:

- 1° l'agent est réputé prêter des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement;
- 2° sont complètes les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale;
- 3° sont réputés militaires de carrière :
 - les officiers de carrière, les officiers de complément et les officiers auxiliaires ;

- les officiers de réserve accomplissant des prestations volontaires à l'exclusion des prestations d'entraînement ;
- les sous-officiers de carrière, les sous-officiers temporaires et les sous-officiers de complément ;
- les militaires en-dessous du rang d'officier qui servent à la faveur d'un engagement ou rengagement ;
- les aumôniers des cadres actifs et les aumôniers de réserve maintenus en service en temps de paix pour constituer le cadre temporaire de l'aumônerie.

Article 8 - Les services admissibles se comptent par mois-calendrier.

Les services qui couvrent des fractions de mois sont totalisés en fin d'année. Les fractions de mois totalisant les périodes de trente jours sont valorisées dans l'ancienneté pécuniaire, à concurrence d'un mois par période de trente jours.

Article 9 – Toutefois, la durée des services admissibles, que l'agent a prestés à titre intérimaire ou temporaire dans l'enseignement, est fixée, sur base de l'attestation délivrée par les autorités compétentes, établie conformément au modèle fixé par l'Arrêté Royal du 27 juillet 1989.

Les prestations complètes mentionnées sur cette attestation, pour lesquelles le paiement s'est effectué en 10èmes et qui ne représentent pas une année complète de services effectifs par année scolaire, sont comptabilisées jour par jour. Le nombre global des jours de service ainsi accomplis et comportant des prestations complètes est multiplié par 1,2.

Le total de cette opération arithmétique est ensuite divisé par 30. Le produit obtenu donne le nombre de mois à prendre en considération ; on ne tient pas compte du reste. Les prestations complètes mentionnées sur la même attestation, qui prouvent que l'agent a été occupé pendant une année scolaire complète, valent pour un total de 300 jours et représentent une année de services à prendre en considération.

Article 10 - La durée des services admissibles que compte l'agent ne peut jamais dépasser la durée réelle des périodes que couvrent ces services.

Article 11 – La durée des services admissibles accomplis dans deux ou plusieurs fonctions exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services qui auraient été accomplis pendant la même période dans une seule fonction à prestations de travail complètes.

Article 12 - Par.1er - Pour la fixation du traitement au sein d'une échelle, l'ancienneté est déterminée en prenant en considération les services effectifs que l'agent a accomplis, en qualité d'agent statutaire ou contractuel, en faisant partie :

- 1° de toute institution de droit international dont est membre l'Etat fédéral, une Communauté ou une Région ;
- 2° de toute institution qui relevait du Gouvernement du Congo ou du Gouvernement du Rwanda-Burundi, constituée ou non en personne juridique distincte ;
- 3° de toute institution de l'Etat fédéral relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif ou du pouvoir judiciaire, constituée ou non en personne juridique distincte ;

4° de toute institution d'une Communauté ou d'une Région relevant du pouvoir décentralisé ou du pouvoir exécutif, constituée ou non en personne juridique distincte ;

5° d'une Province, d'une Commune, d'une association de Communes, d'une agglomération ou d'une fédération de Communes, d'un Centre Public d'Aide Sociale, d'une association de Centres Publics d'Aide Sociale ou d'un établissement subordonné à une Province ou à une Commune ;

6° d'un Etablissement d'Enseignement ou d'un Centre Psycho-Medico-Social subventionné par une Communauté ;

7° de toute autre institution de droit belge qui répond à des besoins collectifs, d'intérêt général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique ainsi que toute institution ayant existé au Congo belge ou au Rwanda-Burundi, qui répondrait aux mêmes conditions.

Par. 2 - En outre, les services à prestations complètes ou incomplètes accomplis dans le secteur privé, de même que les services accomplis en qualité de chômeur mis au travail par les pouvoirs publics et comme stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes, sont admissibles à condition qu'ils puissent être considérés comme utiles à l'exercice de la fonction et pour une durée maximale de 6 ans.

Par. 3 - Les prestations incomplètes effectuées au sein de l'administration communale sont prises en considération de la même manière que des prestations complètes. Les prestations incomplètes effectuées dans un autre service public ou dans le secteur privé sont prises en considération au prorata du régime de travail effectif.

CHAPITRE IV. - EVOLUTION DE CARRIERE

Article 13 - Le traitement de l'agent est fixé dans l'une des échelles de son grade.

A la date du recrutement ou de la promotion, il lui est attribué la première échelle attachée à son grade.

(CC01.10.09)

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

- avoir obtenu, lors de la plus récente évaluation, une mention [au moins « satisfaisant »];
- avoir acquis l'ancienneté dans l'échelle fixée dans l'annexe I du statut administratif;
- avoir satisfait aux conditions de formation éventuellement déterminées dans l'annexe I du statut administratif.

Article 14 - Par « ancienneté dans l'échelle » en vue de satisfaire aux conditions de l'évolution de carrière, il y a lieu d'entendre la période durant laquelle l'agent a été en service au sein de la commune dans l'échelle considérée.

Néanmoins, au moment du recrutement, sont assimilées à des services accomplis dans l'échelle considérée les prestations exercées dans une fonction analogue à celle correspondant au grade de l'agent, comme agent statutaire ou contractuel au sein d'une institution publique visée à l'article 12 ou d'un organisme privé ne relevant pas du secteur industriel ou commercial, subventionné par les pouvoirs publics.

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

(CC01.10.09)

Article 15 - En cas de prestations incomplètes [effectuées au sein d'une administration communale (cfr art. 12§ 3)], l'ancienneté est calculée de la même manière que des prestations complètes.

CHAPITRE V. - PAIEMENT DU TRAITEMENT

Article 16 - Le traitement des agents est payé mensuellement à raison de 1/12 du traitement annuel (indice 138,01).

Le traitement des agents définitifs et stagiaires est payé anticipativement, celui des agents contractuels à terme échu.

Il prend cours à la date de l'entrée en fonction.

Lorsque le traitement n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes.
En cas de décès ou d'admission à la retraite, le traitement du mois en cours est dû.

Article 17 - Le traitement mensuel indexé est égal au traitement annuel indexé divisé par 12.

Le traitement horaire indexé est égal au traitement annuel indexé divisé par 1976.

Article 18 - En cas de prestations incomplètes, ou lorsque l'agent bénéficie d'un régime de congé pour prestations réduites, le traitement dû est calculé en multipliant le traitement mensuel par la fraction qui correspond à la proportion de ces prestations.

CHAPITRE VI. - ALLOCATIONS

Section 1ère - Allocation de foyer ou de résidence

Article 19 - *Par. 1er* - Une allocation de foyer est attribuée:

(CC01.10.09)

1° aux agents mariés, non séparés de corps, [ou cohabitant légaux] à moins qu'elle ne soit attribuée à leur conjoint ou [cohabitant];

2° aux autres agents des deux sexes ayant la charge d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels

des allocations familiales leur sont attribuées et payées, sauf s'ils cohabitent avec un agent de

l'autre sexe qui bénéficie d'une allocation de foyer.

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

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

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

Les dispositions du présent paragraphe sont également applicables aux agents qui cohabitent et qui remplissent les conditions visées au présent article.

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

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

(CC01.10.09)

Article 20 - *Par 1er* - Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence est fixé comme suit: (indice 138,01)

1° traitement n'excédant pas [16.099,84] euros:

Allocation de foyer	Allocation de résidence
719,89	359,95

2° traitement excédant 15.702,96 euros sans toutefois dépasser [18.329,27] euros:

Allocation de foyer	Allocation de résidence
359,95	179,98

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

Par. 2 - La rétribution de l'agent dont le traitement dépasse [16.099,84] euros ne peut être inférieure à celle qu'il obtiendrait si son traitement était de ce montant. S'il échet, la différence lui est attribuée sous forme d'allocation partielle de foyer ou d'allocation partielle de résidence.

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

Par rétribution, il faut entendre le traitement augmenté de l'allocation complète ou partielle de foyer ou de l'allocation complète ou partielle de résidence, diminuée de la retenue pour la constitution de la pension de survie.

Par. 3 - Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de résidence est fixé conformément à [l'AGW du 13/09/2001] (la circulaire du 3 novembre 1994 de la Région wallonne) [relatif] à l'allocation de foyer ou de résidence en faveur du personnel des administrations locales et provinciales.

Les modalités d'application desdites allocations telles que fixées par l'arrêté royal du [09/01/2002] (30 janvier 1967), attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères, sont pour le surplus applicables *mutatis mutandis* au personnel des administrations locales.

Article 21 - L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est attribuée aux agents assurant des fonctions à prestations incomplètes au prorata de leurs prestations.

Elle n'est pas attribuée du chef de fonctions accessoires.

Article 22 - L'allocation de foyer ou l'allocation de résidence est payée en même temps que le traitement du mois auquel elle se rapporte. Elle est payée dans la même mesure et d'après les mêmes modalités que le traitement, si celui-ci n'est pas dû pour le mois entier.

Lorsqu'au cours d'un mois survient un fait qui modifie le droit à l'allocation de foyer ou à l'allocation de résidence, tel qu'il est défini à l'article 19 et 20, le régime le plus favorable est appliqué pour le mois entier.

Section 2 - Pécule de vacances

(CC du 3 juillet 2008) (CC01.10.09)

[Article 23 – Les agents définitifs, stagiaires [et tous les contractuels] bénéficieront à partir de l'année 2012 d'un pécule de vacances, selon les règles prévues au présent statut et dont le montant est fixé à 92% d'un douzième du ou des traitement(s) annuel(s), lié(s) à l'indice des prix à la consommation qui détermine le ou les traitement(s) du(s) pour le mois de mars de l'année de vacances.] *phasage en annexe P. 19

Article 24 - Pour l'application de la présente section, il faut entendre par:

- « année de référence »: l'année civile précédant celle au cours de laquelle les vacances doivent être accordées;
- « traitement annuel »: le traitement, le salaire, l'indemnité ou l'allocation tenant lieu de traitement ou de salaire, y compris l'allocation de foyer ou de résidence éventuelle.

(CC du 3 juillet 2008)

Ancien Article 25 – Abrogé

Article 25 - *Par. 1er* - Sont prises en considération pour le calcul du montant du pécule de vacances, les périodes pendant lesquelles, au cours de l'année de référence, l'agent:

- 1° a bénéficié totalement ou partiellement du traitement annuel;
- 2° n'a pu entrer en fonction ou a suspendu ses fonctions à cause des obligations lui incombant en vertu des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, à l'exclusion du rappel par mesure disciplinaire;
- 3° a bénéficié d'un congé parental;
- 4° a bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité.

Par. 2 - Est également prise en considération pour le calcul du pécule de vacances, la période allant du 1er janvier de l'année de référence jusqu'au jour précédant celui auquel l'agent a acquis cette qualité, à condition:

- 1° d'être âgé de moins de 25 ans à la fin de l'année de référence;

2° d'être entré en fonction au plus tard le dernier jour ouvrable de la période de quatre mois qui suit:

- soit la date à laquelle l'agent a quitté l'établissement où il a effectué ses études dans les conditions prévues à l'article 62 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés;
- soit la date à laquelle le contrat d'apprentissage à pris fin.

L'agent doit faire la preuve qu'il réunit les conditions requises. Cette preuve peut être fournie par toutes voies de droit, témoins y compris.

Par. 3 - En cas d'application du paragraphe 2, les sommes que l'agent aurait perçues à titre de pécule de vacances, du fait d'autres prestations accomplies pendant l'année de référence, sont déduites du montant du pécule de vacances.

Article 26 - A l'exception des cas prévus par l'article précédent, lorsque des prestations complètes n'ont pas été accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances est fixé comme suit:

- un douzième du montant annuel pour chaque période de prestations s'étendant sur la totalité d'un mois;
- un trentième de montant mensuel par jour civil lorsque les prestations ne s'étendent pas sur la totalité d'un mois.

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

Article 27 - En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies.

Article 28 - Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-delà du montant correspondant au pécule de vacances le plus élevé, qui est obtenu lorsque les pécules de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou de plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances annuelles des travailleurs salariés.

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

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

Article 29 - Pour l'application de l'article précédent, l'agent qui cumule des pécules de vacances est tenu d'en communiquer le montant, ainsi qu'éventuellement le montant calculé pour des prestations complètes, à chaque service du personnel dont il dépend.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

(CC du 3 juillet 2008)

[Article 30 - Par. 1er - Le pécule de vacances est payé à partir du 1er mai et au plus tard le 30 juin de l'année pendant laquelle les vacances doivent être accordées.

Par. 2 - Néanmoins, il est payé dans le courant du mois qui suit la date de la mise à la retraite, du décès, de la démission, du licenciement ou de la révocation de l'agent.]

Section 3 - Allocation de fin d'année

Article 31 - Les agents bénéficient d'une allocation de fin d'année.

Article 32 - Pour l'application de la présente section, il y a lieu d'entendre:

- 1° par « rémunération »: tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire;
- 2° par « rétribution »: la rémunération telle que visée au 1°, augmentée éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence;
- 3° par « rétribution brute »: la rétribution telle qu'elle est visée au 2°, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation;
- 4° par « période de référence »: la période qui s'étend du 1er janvier au 30 septembre de l'année considérée.

Article 33 - Par. 1er - Bénéficie de la totalité du montant de l'allocation, l'intéressé qui, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes, a bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence.

Par. 2 - Lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié de la totalité de sa rémunération, en tant que titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou des prestations incomplètes, le montant de l'allocation est réduit au prorata de la rémunération qu'il a effectivement perçue.

Par. 3 - Si, durant la période de référence, l'intéressé, titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes, a bénéficié d'un congé parental ou a été rappelé sous les armes, sauf par mesure disciplinaire, ces périodes sont assimilées à des périodes durant lesquelles il a bénéficié de la totalité de son traitement.

Article 34 - Par. 1er - Lorsque les membres du personnel cumulent dans le secteur public deux ou plusieurs fonctions comportant des prestations complètes ou incomplètes, le montant des allocations de fin d'année qui leur est octroyé de ce chef, ne peut être supérieur au montant correspondant à l'allocation la plus élevée, qui est obtenu lorsque les allocations de toutes les fonctions sont calculées sur base de prestations complètes.

Par. 2 - Si le montant visé au paragraphe 1er est dépassé, la partie excédentaire est soustraite de l'allocation de fin d'année ou des allocations de fin d'année qui, calculées sur base de prestations complètes, sont les moins élevées en commençant par la plus basse.

Par. 3 - Le membre du personnel qui cumule des allocations de fin d'année est tenu de communiquer par une déclaration sur l'honneur, aux services du personnel dont il dépend, les fonctions qu'il exerce en cumul.

Toute infraction à l'alinéa précédent peut entraîner des peines disciplinaires.

Article 35 - *Par. 1er* - Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.

(CC01.10.09)

Par. 2 - Le montant de la partie forfaitaire est de [332,79 euros pour l'année 2008].

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

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

Par. 3 - La partie variable s'élève à 2,5 % de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rétribution due au bénéficiaire pour le mois d'octobre de l'année considérée.

Si l'intéressé n'a pas bénéficié de sa rétribution pour le mois d'octobre de l'année considérée, la rétribution annuelle brute à prendre en considération pour le calcul de la partie de l'allocation, est celle qui aurait servi de base pour calculer sa rétribution pour ce mois, si celle-ci avait été due.

Article 36 - L'allocation est payée en une fois au cours du mois de décembre de l'année considérée.

Section 4 - Allocation pour exercice d'une fonction supérieure

Article 37 - Les agents bénéficient d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures.

Article 38 - On entend par fonction supérieure, toute fonction prévue au cadre du personnel et dont l'attribution est de nature à consacrer un avancement de grade.

Article 39 - La désignation pour exercer la fonction supérieure se fait par le Conseil Communal pour une période qui ne pourra dépasser un semestre.

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

Article 40 - Le bénéfice de l'allocation est accordé à l'agent qui a exercé les fonctions supérieures d'une façon ininterrompue pendant un mois au moins.

Article 41 - L'allocation est accordée dès le jour où la charge de la fonction supérieure a été assurée effectivement sans préjudice du délai fixé à l'article précédent.

Elle est payée mensuellement et à terme échu.

Article 42 - *Par. 1er* - L'allocation est qualifiée allocation de suppléance ou d'intérim.

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

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

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

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

La rétribution visée à l'alinéa précédent comprend:

1° le traitement

2° éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence.

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

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

Article 44 - Si l'agent est promu à titre définitif à l'emploi qu'il a exercé sans interruption, les services prestés à titre provisoire peuvent être pris en considération tant pour la fixation du traitement que pour l'ancienneté dans le grade ou dans l'échelle, sans toutefois pouvoir remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut pour accéder au grade.

Section 5 - Allocation pour diplôme

Article 45 - Les agents entrés en fonction après l'entrée en vigueur du présent statut bénéficient d'une allocation pour diplôme s'ils produisent un diplôme, un brevet ou un certificat d'études complémentaire à celui ou à ceux qui ont été requis pour la nomination au grade correspondant à la fonction, à condition que le titre complémentaire soit directement utile à l'exercice de la fonction.

L'allocation cesse d'être due lorsque l'agent bénéficie, en évolution de carrière ou par promotion, d'une échelle de traitement supérieure à son échelle de recrutement.

Article 46 - Les agents entrés en fonction avant la date d'entrée en vigueur du présent statut et qui bénéficiaient à cette date d'une allocation pour diplôme continuent à la percevoir.

Toutefois, lors du passage dans une échelle de traitement supérieure, en évolution de carrière ou par promotion, le montant de l'allocation est limité à la différence entre le traitement résultant de l'échelle antérieure augmentée de l'allocation pour diplôme et le traitement de la nouvelle échelle.

Article 47 - Le montant de l'allocation est fixé selon le diplôme, le brevet ou le certificat, par règlement particulier.

Il ne peut être supérieur à 1.033,47 euros par an.

Toutefois, pour les agents entrés en fonction après l'entrée en vigueur du présent statut et visés à l'article 45, le traitement individuel majoré de l'allocation pour diplôme est limité au montant du traitement dont ils bénéficieraient dans l'échelle supérieure par l'effet de l'évolution de carrière.

Article 48 - L'allocation pour diplôme ne peut être cumulée avec l'indemnité de promotion sociale ou avec tout autre avantage résultant du même diplôme, brevet ou certificat.

Il est fait application des dispositions produisant les effets les plus favorables.

Article 49 - La possession de plusieurs diplômes, brevets ou certificats ne peut donner lieu au paiement d'allocations supérieures au montant visé à l'article 47.

Article 50 - Dans le cas de fonction à prestations de travail incomplètes, l'allocation pour diplôme est accordée au prorata des prestations fournies.

Article 51 - L'allocation pour diplôme est rattachée à l'indice des prix à la consommation, sur base de l'indice-pivot 138,01.

(CC01.10.09)

Section 6 – Allocation [ou congés compensatoires] pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes

Article 52 – Les agents bénéficient d'une allocation [ou d'un congé compensatoire] pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes dans les conditions fixées par l'arrêté royal du 17 novembre 1976 fixant la limite des dispositions générales relatives à l'octroi, à certains agents des provinces et des communes, d'une allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes. [Cette allocation peut être octroyée occasionnellement ou sporadiquement en raison des circonstances particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies ou de l'emploi de matières nocives ou dangereuses, qui augmentent considérablement le degré de danger, d'inconfort ou de d'insalubrité inhérent à l'exercice normal de la fonction de l'agent.]

Nouvel l'article 53

[Article 53 – La demande d'allocation ou de congé compensatoire pour des travaux dangereux, insalubres ou incommodes doit être introduite par écrit, au collège communal préalablement à son octroi.

La demande mentionnera le jour, la durée et la description des conditions de travail, la fiche de travail s'y rapportant sera jointe.

Les conditions de travail suivantes seront notamment prises en considération :

- les travaux insalubres ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois nauséabonds, exigus et non ou peu aérés (cfr circul. du 31.08.09 petit b) du point A : 50% du point 4 Catégories de travaux]

(CC01.10.09)

Section 7 – Allocation pour prestations nocturnes ou [du week-end]

Article 54 - Les agents bénéficient d'une allocation pour prestations nocturnes ou [du week-end].

Néanmoins, ne peuvent prétendre à cette allocation le Secrétaire, le Receveur Local et les agents qui bénéficient d'avantages compensatoires en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent.

Article 55 - Il y a lieu d'entendre:

- par « prestations [du week-end] », celles qui sont accomplies, [le samedi], le dimanche ou un jour férié légal entre 0 et 24 heures;
- par « prestations nocturnes », celles accomplies entre [20] heures et [6] heures. Sont assimilées aux prestations nocturnes celles effectuées entre 18 heures et 8 heures, pour autant qu'elles se terminent à [20] heures ou plus tard ou qu'elles commencent à [6]heures ou plus tôt.

Article 56 - Le montant de l'allocation est de:

- pour les prestations [du week-end]: 1/1976^{ème} du traitement annuel, majoré, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures, par heure de prestations;
- pour les prestations nocturnes: 25 % du taux horaire calculé sur base de la rémunération globale annuelle brute.

Article 57 - *Par. 1er* - Pour les prestations nocturnes effectuées les dimanches et les jours fériés légaux, les deux allocations mentionnées à l'article précédent peuvent être cumulées.

Par. 2 - Les allocations pour prestations nocturnes et [du week-end] ne peuvent être cumulées avec les allocations pour prestations [supplémentaires] ou avec la rémunération d'heures supplémentaires. Les agents bénéficient du régime le plus favorable.

Pour l'application de cette règle, il y a lieu de prendre globalement en considération les sommes dues pour une même prestation ininterrompue.

Article 58 - L'allocation est payée mensuellement à terme échu.

La fraction d'heure éventuellement couverte par une prestation est arrondie à l'heure complète si elle est égale ou supérieure à 30 minutes ; sinon, elle est omise.

(CC01.10.09)

Section 8 - Allocation pour prestations [Supplémentaires]

Article 59 - Les agents bénéficient d'une allocation pour prestations [supplémentaires].

Néanmoins, ne peuvent prétendre à cette allocation le Secrétaire, le Receveur Local.

Article 60 – Cette allocation est octroyée pour toute heure de travail supplémentaire aux agents qui sont astreints exceptionnellement à des prestations qui, bien qu'inhérentes à leurs fonctions, ne peuvent être considérées comme normales.

Article 61 – Cette allocation correspond, pour les agents occupés à temps plein, au taux horaire calculé suivant la rémunération globale annuelle brute et, pour les agents occupés à temps partiel, à la rémunération horaire brute.

Elle est majorée :

- de 25 % pour les heures supplémentaires de travail accomplies au-delà de 38 heures par semaine ;
- de 50 % pour les prestations supplémentaires effectuées entre [20] heures et [6] heures.
Cette règle n'est pas applicable aux services continus.

L'agent rappelé extraordinairement en service pour participer à un travail imprévu et urgent reçoit une allocation égale à quatre fois le montant de l'allocation visée au premier alinéa. Cette allocation est indépendante de la rétribution des heures supplémentaires.

Cette allocation peut être convertie en récupération de la manière prévue à l'article 123 du statut administratif.

Section 9 - Allocation pour garde à domicile

Article 62 - Bénéficient d'une allocation pour garde à domicile, les agents qui, en raison de la nature des tâches inhérentes à leur grade, doivent, soit toute l'année, soit durant une période limitée, rester à la disposition des autorités ou pouvoir être atteints en dehors de leurs heures normales de prestations, pour intervenir en cas de circonstances imprévues.

Néanmoins, ne peuvent prétendre à cette allocation le Secrétaire Communal, le Receveur Local et les titulaires d'un grade de niveau A.

(CC01.10.09)

Article 63 - Le montant de cette allocation est de [1] euros par heure consacrée effectivement à la garde à domicile.

Ce montant est rattaché à l'indice des prix à la consommation, sur base de l'indice-pivot 138,01.

(CC01.10.09)

Article 64 – L'autorité compétente peut accorder une allocation aux membres du personnel des services visés à l'article 1^{er}, selon les conditions fixées [à la présente section], pour des prestations effectuées le samedi, le dimanche et la nuit.

Article 65 – *Par. 1^{er}* – Sont considérées comme prestations de samedi, les prestations de travail effectuées le samedi entre 00.00 et 24.00 heures.

Sont considérées comme prestations de dimanche, les prestations de travail effectuées un dimanche ou un jour férié légal ou réglementaire, entre 00.00 et 24.00 heures.

Par. 2 – Le montant de l'allocation prévue par heure pour les prestations visées au § 1^{er} ne peut dépasser 100 % du salaire horaire.

(CC01.10.09)

Article 66 – *Par. 1^{er}* – Sont considérées comme prestations de nuit, les prestations de travail effectuées entre [20] heures et 6 heures.

Le règlement à arrêter par l'autorité compétente peut cependant assimiler aux prestations de nuit les prestations de travail effectuées entre 18 heures et 8 heures, pour autant qu'elles se terminent à ou après [20] heures, ou qu'elles commencent à ou avant [6] heures.

Par 2. – Le montant de l'allocation prévue par heure pour les prestations visées au § 1^{er} ne peut dépasser 25 % du salaire horaire.

Article 67 – Suivre des cours de formation ne peut pas entraîner l'octroi des allocations visées au présent arrêté.

Article 68 – Les allocations visées aux articles [64 à 66] sont calculées sur la base du traitement annuel brut augmenté de l'allocation de foyer et de résidence, ou s'il échet de l'allocation pour exercice d'une fonction supérieure.

Le salaire horaire est fixé à 1/1976^e du traitement annuel brut qui a servi de base pour le calcul de la rémunération du mois durant lequel les prestations ont été effectuées.

Pour le calcul de l'allocation, la fraction d'heure est négligée ou arrondie à une heure selon qu'elle est inférieure ou au moins égale à trente minutes.

Article 69 – Les allocations sont payées mensuellement et à terme échu.

(CC01.10.09) nouvelle version

Article 70 – Les allocations pour prestations de nuit, [ou du week-end] ne sont pas cumulables avec un autre avantage compensatoire pour ces mêmes prestations.

Le régime le plus favorable au membre du personnel doit être appliqué.

CHAPITRE VII. - INDEMNITES

(CC01.10.09)

Article 71 - Les agents (ou le cas échéant, leurs ayants droit) bénéficient :

- des indemnités pour frais de parcours, dans les conditions fixées par [l'Arrêté Royal du 29 décembre 1965] portant réglementation générale en matière d'indemnités pour frais de parcours résultant de déplacements de service effectués par le personnel des Provinces et des Communes;
- d'une indemnité pour frais funéraires, dans les conditions fixées par [la circulaire du 31.08.06] arrêtant les dispositions générales relatives à l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires lors du décès de certains agents des Provinces et des Communes;
- d'une indemnité pour frais de séjour dans les conditions fixées par [l'Arrêté Royal du 21 juin 1965] fixant les indemnités pour frais de séjour octroyées au personnel communal et provincial;
- de l'intervention dans les frais de transport, dans les conditions fixées [par la circulaire du 31.08.06 (application point A et C)] réglant l'intervention de l'Etat et de certains organismes d'intérêt public dans les frais de transport des membres du personnel.

(CC01.10.09)

CHAPITRE VIII. - DISPOSITIONS FINALES

Article 72 - Le présent statut sort ses effets à la date de l'arrêté d'approbation du Collège provincial.

Article 73 - Un exemplaire du présent statut approuvé et de ses annexes sera communiqué à chaque agent contre accusé de réception.

[II. - Echelles de traitements - Montants à 100 % (indice 138,01 (du 01.01.90)).

Echelle E 1		Echelle E 2		Echelle E 3	
13.169,59	15.802,25	13.770,49	16.236,81	13.920,71	18.084,52
6/1 x 182,38 12/1 x 93,14 7/1 x 60,10		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		Echelle D 2		Echelle D 3	
14.421,46	19.200,24	15.022,36	20.430,54	15.548,13	21.569,75
12/1 x 256,64 13/1 x 130,70		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		Echelle D 5		Echelle D 6	
15.172,57	23.131,96	15.673,32	23.605,15	16.174,07	24.852,06
3/1 x 262,89		3/1 x 225,34		3/1 x 676,01	
6/1 x 425,63		7/1 x 425,63		8/1 x 350,53	
3/1 x 475,71		2/1 x 575,86		1/1 x 801,19	
13/1 x 245,37		13/1 x 240,36		8/1 x 242,86	
				5/1 x 220,33	

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

Echelle D 10		Echelle C 1		Echelle C 2	
22.533,52	32.198,10	15.648,28	23.382,38	16.023,84	23.757,94
3/1 x 625,94		4/1 x 250,38		4/1 x 250,38	
8/1 x 400,60		1/1 x 413,12		1/1 x 413,12	
1/1 x 1.001,50		4/1 x 425,63		4/1 x 425,63	
13/1 x 275,42		3/1 x 475,71		3/1 x 475,71	
		13/1 x 245,37		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		3/1 x 801,19		1/1 x 563,35	
8/1 x 300,45		8/1 x 400,60		1/1 x 338,01	
1/1 x 1.001,50		1/1 x 951,42		7/1 x 200,30	
13/1 x 270,41		13/1 x 275,42		1/1 x 788,68	
				2/1 x 475,71	
				13/1 x 245,37	

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		11/1 x 500,75		3/1 x 300,45	
1/1 x 701,05		1/1 x 701,05		19/1 x 550,82	
10/1 x 500,75		10/1 x 500,75		3/1 x 250,38	
3/1 x 325,49		3/1 x 325,49			

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

]

(C.C. 24.02.2005)

Phasage pécule de vacances (cfr. article 23 statut pécuniaire)

	2008	2009	2010	2011	2012
Salaire annuel brut inférieur à 27.000€	72%	77%	82%	87%	92%
Salaire annuel brut supérieur à 27.000€	65%	71%	77%	84%	92%

DECLARATION

Nom et prénom :

Adresse :

Date de naissance :

Etat-civil : Célibataire - marié(e) - veuf - veuve - séparé(e) de fait - divorcé(e)
depuis le :

Nom du conjoint :

Situation de celui-ci :

- A. Non handicapé avec revenus professionnels de 146,26 €net par mois
- B. Non handicapé sans revenus professionnels
- C. Handicapé avec revenus professionnels de 146,26 €net par mois
- D. Handicapé sans revenus professionnels
- E. Non handicapé avec revenus professionnels de moins de 146,26 €net par mois
- F. Handicapé avec revenus professionnels de moins de 146,26 €net par mois

Travaille-t-il (elle) - en qualité d'indépendant ? Oui - Non
- en qualité de travailleur salarié ? Oui - Non

Auprès de qui ? (nom + adresse) :

Bénéficie-t-il (elle) d'allocation de chômage ? Oui - Non

Bénéficie-t-il (elle) d'une pension ? Oui - Non

Bénéficie-t-il (elle) d'un autre revenu de remplacement ? Oui - Non

Si oui, lequel ?

17. CRISE LAITIERE – PROPOSITION D'UNE ATTITUDE CONCRETE DE SOUTIEN

Vu la lettre en date du 22 septembre 2009 de Mme la Conseillère Godfrin Caroline, souhaitant l'adoption par le Conseil communal, lors de sa séance du 01.10.09, d'une attitude concrète de soutien aux agriculteurs laitiers;

Attendu sa proposition exposée oralement à savoir l'établissement d'un contrat avec les agriculteurs laitiers locaux qui le désirent en vue de fournir les écoles de Florenville en lait pour un prix moyen de 0,50€du litre ;

Attendu les informations exposées par M. Mernier, Conseiller communal et producteur laitier ainsi que M. Buchet, Président du CPAS et médecin, précisant que la chaîne du froid n'est pas assurée, la conservation ainsi que le conditionnement notamment pour la fourniture des Homes est difficilement réalisable;

Attendu également la précision de M. Planchard, Echevin de l'enseignement, qui a mentionné que quelques écoles communales, informées de la mise à disposition de lait gratuitement par des producteurs locaux, estimaient par la suite que cela nécessitait une logistique lourde notamment pour le transport et la cuisson ;

Après discussion et à l'unanimité,

DECIDE du principe d'un soutien concret à apporter à nos producteurs de lait locaux et CHARGE le collège communal de chercher des pistes et de notamment organiser une rencontre avec ceux-ci afin d'examiner ensemble ce qui pourrait être réalisé concrètement.

Par le Conseil,

La Secrétaire,

Le Bourgmestre,

R. Struelens

R. Lambert