

SEANCE du 31 mars 2011.

PRESENTS : Monsieur Pascal FRANCOIS, Bourgmestre-Président, Messieurs Marc GILSON, Michaël WEKHUIZEN et Madame Sabine HANUS-FOURNIRET, échevins, Messieurs Claude HUBERT, Mesdames Mélissa ESCUDERO, Marie-Françoise ENGEL, Messieurs François TRIBOLET, Sébastien EVRARD, Yvon PONCE et Jean-Claude PIERRARD, conseillers, et Colette ANDRIANNE, secrétaire communale.

L'échevin Marc GILSON et la conseillère Mélissa ESCUDERO sont absents. Le conseiller François TRIBOLET est excusé.

Le conseil est réuni en séance publique suite à une convocation du collège communal du 17 mars 2011, pour délibérer sur les points suivants à l'ordre du jour :

ORDRE DU JOUR :

1. Projet de convention de jouissance limitée à titre gratuit des parcelles communales sis à Gérouville et à Sommethonne.
2. Aménagement d'un équipement sportif à Meix – réactualisation du projet et confirmation décisions des 12 mars et 27 juillet 2009.
3. Réfection de la toiture de l'église de Sommethonne – approbation projet et fixation conditions et mode de marché.
4. Restauration des vitraux de l'Eglise Gérouville – Lot 4 – projet modifié – approbation.
5. Réfection voirie agricole à Sommethonne, reliant les fermes Boquel et Didier – principe.
6. Réfection voirie agricole à Sommethonne, reliant les fermes Boquel et Didier – Mode de marché et conditions en vue de la désignation d'un auteur de projet.
7. Réfection voirie agricole à Sommethonne, reliant les fermes Boquel et Didier – Mode de marché et conditions en vue de la désignation d'un coordinateur sécurité.
8. Aménagement de plaines de jeux à Gérouville et Robelmont – approbation projet.
9. Mise en conformité et embellissement des cimetières wallons – principe, approbation projet et demande de subsides.
10. Je cours pour ma forme – organisation d'une troisième session en partenariat avec l'ASBL Sport et Santé.
11. Octroi d'un subside à l'ASBL Meix Energie – modalités.
12. Octroi de subsides aux groupements et/ou associations – modalités.
13. Statut du personnel communal – décision du 24 février 2011 à adapter.
14. Budget du CPAS 2011 – approbation.
15. Fixation de la dotation communale au budget 2011 de la zone de police.
16. Budget communal 2011 – approbation.
17. Mode de passation et arrêt des conditions des marchés financés par certains articles du budget extraordinaire 2011.
18. Renouvellement des contrats d'assurances de la Commune et du CPAS – Mode de marché et conditions – approbation.

HUIS CLOS.

La séance est déclarée ouverte à 19 heures, par le Bourgmestre président. Le conseil délibère immédiatement sur les points inscrits à l'ordre du jour.

1. **Projet de convention de jouissance limitée à titre gratuit des parcelles communales sis à Gérouville et à Sommethonne.**

L'échevin Marc GILSON entre en séance.

Vu les articles L 1122-30 et L 1222-1 et suivants du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu le projet de convention de jouissance limitée à titre gratuit tel qu'annexé à la présente délibération ;
Considérant qu'il y a lieu de fixer les conditions et les modalités pour pouvoir désigner l'exploitant qui bénéficiera de ladite convention ;

Sur proposition du collège, à l'unanimité,

Décide :

1. d'approuver telle qu'elle est annexée à la présente délibération, la convention précitée qui prévoit la jouissance limitée à titre gratuit par un exploitant à désigner, de terrains appartenant à la Commune de Meix-devant-Virton, cadastrés sur Gérouville, au lieu-dit « le pré le

- houpy », section C 2030a, 2031c, 2031b et 2027b, et sur Sommethonne, section A 1238c et 1428g, pour une contenance totale de 3ha 42a 30ca,
2. de fixer comme suit les conditions et les modalités pour la désignation de l'exploitant qui bénéficiera de ladite convention :
 - ° Il sera procédé par adjudication publique,
 - ° Un tirage au sort sera fait parmi les agriculteurs qui se seront portés préalablement candidats,
 - ° Le dossier de candidature comportera la preuve que le candidat est porteur d'un numéro d'exploitant agricole et qu'il réside ou est domicilié sur le territoire de la Commune de Meix-devant-Virton.
 3. Charge le collège de la désignation de l'exploitant aux conditions fixées par le conseil communal en cette séance.

CONVENTION DE JOUISSANCE LIMITEE A TITRE GRATUIT

Commune de Meix-devant-Virton

TYPE 2 : Fauchage uniquement sans apport

Entre les parties soussignées:

1°) La commune de Meix-devant-Virton, représentée par le bourgmestre Pascal FRANCOIS et la secrétaire communale Colette ANDRIANNE, propriétaire, **ci-après dénommée la Commune ;**

Et :

2°) Monsieur (**Madame**) demeurant n° à , **ci-après dénommé l'exploitant,**

IL EST CONVENU CE QUI SUIT:

Article premier : La Commune déclare que le bien lui appartenant faisant l'objet de la présente convention est connu au cadastre ou l'a été comme suit :

Commune de Meix-devant-Virton :

- division de Gerouville, section C, lieu-dit « le pré le houpy » n° parcelles cadastrales n° 2030a, 2031c, 2031b, 2027b ;
- division de Sommethonne, section A, lieu-dit « Dessous le bois de Sommethonne » n° 1238c et 1428g ;

Le tout pour une contenance totale de 3 ha 42a 30ca,

Ce bien est libre d'occupation.

Il est néanmoins bien connu de l'exploitant que la Commune met d'une part le bien à disposition de l'asbl « motocross gérouillois » une fois par an à Pâques comme terrain de parcage et d'autre part qu'elle souhaite que le restant de l'année il soit géré en faveur de la diversité biologique sous les conseils du Département de la Nature et des forêts de la Région Wallonne.

Article 2 : Les parties décrivent le bien comme suit: 3ha 42a 30ca de prés; le tout est réputé en bon état de conservation et/ou d'exploitation. L'exploitant a pris connaissance des limites du terrain qui lui est cédé. Ces limites sont reprises sur le plan annexé. L'exploitant a pris connaissance des zones qui, pour des raisons de conservation de la nature, doivent être soustraites à la fauche. Ces zones sont reprises sur le plan ci-annexé.

Article 3 : La Commune déclare remettre, en jouissance gratuite et à titre précaire, à l'exploitant qui l'accepte, ledit bien, pour une durée limitée à 5 ans à compter du 1/1/2011, sous réserve des usages décrits ci-dessus.

L'exploitant peut mettre fin anticipativement à l'occupation du bien moyennant un préavis de trois mois, envoyé par lettre recommandée à la poste, avant le 31 décembre qui précède l'année durant laquelle il compte renoncer à son droit.

Article 4 : L'exploitant reconnaît la portée gratuite et précaire du droit d'occupation du bien qui lui est concédé. Ledit droit est expressément soustrait à la législation applicable en matière de bail à ferme.

Ce droit est incessible et strictement lié à la personne de l'exploitant. L'exploitant prend le bien dans l'état dans lequel il se trouve, l'exploitera en lui conservant sa destination agricole et en s'y comportant en bon père de famille.

Article 5 : L'exploitant assurera l'entière responsabilité des risques liés à l'exploitation des biens visés à l'article premier.

Article 6 : L'exploitant restituera le bien à l'échéance de la présente convention, sans qu'aucune indemnité ne soit due, sinon celle que la Commune se réserve le droit de réclamer du chef de fautes d'exploitation imputables à l'exploitant. En fin d'occupation, l'exploitant remettra, par écrit, à l'entière jouissance de la Commune, l'ensemble des biens visés à l'article premier. Tout maintien dans les lieux au-delà du terme, constituera une occupation sans droit ni titre.

Article 7 : Le mode d'exploitation consistera en une fauche sans apport. Sur conseil du DNF, la Commune se réserve le droit de réaliser de nouveaux aménagements de structure en faveur du paysage et de la biodiversité,

à concurrence de 10% maximum de la surface visée à l'article premier, moyennant notification à l'exploitant avant le 31 décembre précédant la nouvelle saison d'exploitation concernée.

Article 8 : Les modalités prévues à l'article 7 pourront, le cas échéant être modifiées, de commun accord, à la demande de la Commune ou de l'exploitant, après avis du chef de cantonnement du Département de la Nature des Forêts, avant le début de la saison de fauche et une fois par année au maximum.

Article 9 : L'exploitant s'abstiendra de:

- a) toute fauche avant le 15 juillet ; La fauche sera exécutée suivant les instructions du Département de la Nature et des Forêts. Des bandes non fauchées d'une largeur de 10 mètres pourront être préservées, notamment le long des ruisseaux et des haies. Une deuxième fauche ne pourra être effectuée.
- b) tout travail du sol (labour, fraissage, ...)
- c) tout creusement ou entretien de fossés d'écoulement et drainage souterrain
- d) tout épandage (amendements, engrais, pesticides, gadoues, fumier, purin, lisier,...)
- e) tout arrachage ou destruction de haie ou de partie boisée.
- f) tout brûlage
- g) toute pose d'appâts empoisonnés pour lutter contre toute espèce animale quelle qu'elle soit
- h) tout ébousage ou étaupinage entre le 1^{er} mars et le 31 octobre
- i) tout pâturage, sauf impossibilité attestée par le chef de cantonnement du DNF du ressort. *(Dans ce cas, un pâturage intensif mais d'une durée limitée du 15 juillet au 15 août peut être réalisé en substitution de la fauche)*
- j) tout travail ou entretien de nuit
- k) toute fauche à moins de 4 mètres des berges des mares ou ruisseaux
- l) toute plantation quelle qu'elle soit, sauf accord préalable de la Division de la Nature et des Forêts
- m) tout stockage (fumier, silo taupinière, balle sous plastique, ballot de foin ou de paille,...)
- n) tout abandon d'immondices, de sacs plastiques, ficelles en nylon, ...
- o) tout placement de clôtures fixes; au besoin, l'utilisation de clôtures mobiles reste, elle, autorisée
- p) tout dommage aux clôtures fixes existantes (l'exploitant signalera tout problème existant dès leur apparition).
- q) ...

Article 10 : Le non-respect dûment constaté d'au moins un des points sous b, c, e, f, g ou j de l'article 9 entraînera de plein droit la résiliation de la présente convention. La résiliation prendra cours le jour ouvrable suivant celui de l'envoi recommandé par la Commune du courrier qui en avertira l'exploitant, la date de la poste faisant foi. Sous peine de nullité, l'exploitant disposera d'un délai de 30 jours calendrier suivant la date d'envoi du courrier de la commune pour introduire un recours par lettre recommandée auprès du conseil communal. Le recours n'est pas suspensif.

En cas de non-respect dûment constaté d'un des autres points de l'article 9, la Commune adressera à l'exploitant par lettre recommandée un avertissement écrit. Celui-ci constituera une mise en demeure et une invitation à se conformer sans délai au prescrit dudit article. Si l'exploitant persiste dans son manquement, la résiliation prendra cours le jour ouvrable suivant celui de l'envoi recommandé par la Commune du courrier qui en avertira l'exploitant, la date de la poste faisant foi.

Article 11 : Sauf cas de force majeure, si l'exploitant prénommé n'exploite pas le bien décrit à l'article premier durant une année, et qu'aucun entrepreneur recruté par ses soins ne l'exploite dans les conditions définies par la présente convention, la Commune pourra faire procéder à l'exploitation du bien décrit à l'article premier. Les frais encourus par cet entretien seront mis à la charge de l'exploitant précité. Ce défaut d'exploitation rend la convention caduque. La Commune confirmera à l'exploitant, par lettre recommandée à la Poste, la résiliation de la convention.

Article 12 : La présente convention est passée pour cause d'utilité publique.

Fait en trois exemplaires, à _____, le _____

2. Aménagement d'un équipement sportif à Meix – réactualisation du projet et confirmation décisions des 12 mars et 27 juillet 2009.

Revu la décision du Conseil communal du 12 mars 2009, approuvant le projet des travaux et les dossiers d'adjudications (travaux et fournitures), choisissant l'adjudication publique comme mode de passation du marché de travaux, choisissant la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché de fournitures, approuvant l'avis de marché relatif au marché de travaux, approuvant le document intitulé « demande de subsides auprès de la Région wallonne, Direction des Infrastructures sportives » de février 2009, en ce compris la note de motivation validant le plan sécurité/santé relatif audit projet ;

Revu la décision du Conseil communal du 27 juillet 2009, portant sur

- L'approbation des CSC (travaux et fournitures), et les estimatifs corrigés en fonction des remarques de la tutelle ;
- La confirmation de l'adjudication publique comme mode de passation du marché de travaux;
- La confirmation de la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché de fournitures;
- L'approbation de l'avis de marché relatif au marché de travaux.

Considérant que la demande de subsides a été introduite auprès d'Infrasports le 18 mars 2009 et a fait l'objet d'un accusé de réception en date du 23 mars 2009;

Vu l'avis de la tutelle du 12 juin 2009 ;

Considérant que, l'estimatif a été remis à jour et qu'il y a lieu pour le conseil communal d'en tenir compte ;

Vu le métré estimatif relatif aux travaux ainsi modifié et établi par les auteurs de projet, tel qu'il est annexé à la présente délibération;

Vu le dossier métré estimatif relatif aux fournitures ainsi modifié et établi par les auteurs de projet, tel qu'il est annexé à la présente délibération;

Considérant que les adaptations n'ont pas d'impact sur le plan sécurité/santé précédemment approuvé;

Vu le plan prévisionnel d'investissement adapté tel qu'annexé à la présente délibération;

Considérant que le projet est repris à l'inscription budgétaire 762/723-60 (projet 20070001) au montant de 1.050.000,00 €;

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Approuve les métrés estimatifs corrigés pour les travaux et les fournitures, tels qu'annexés à la présente délibération ;

- approuve le plan prévisionnel d'investissement adapté tel qu'annexé à la présente délibération ;
- confirme l'adjudication publique comme mode de passation du marché de travaux;
- confirme la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché de fournitures;
- confirme l'approbation de l'avis de marché relatif au marché de travaux, faite en séance du 27 juillet 2009.

Le Bourgmestre président se rend compte d'un oubli et demande au conseil s'il accepte l'inscription d'un point supplémentaire, en l'occurrence : Commission Locale pour l'Energie (CLE) – rapport 2010 – visa. Accord unanime du conseil communal qui examinera ce dossier en fin de séance publique.

3. Réfection de la toiture de l'église de Sommethonne – approbation projet et fixation conditions et mode de marché.

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle;

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, annexe de l'arrêté royal du 26 septembre 1996 précité, et ses modifications ultérieures;

Considérant le cahier spécial des charges N° 20090024 relatif au marché "Réfection toiture église Sommethonne (travaux)" annexé à la présente délibération;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 149.564,98 € hors TVA ou 180.973,63 €, 21% TVA comprise;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par adjudication publique;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit à l'article 790/723-60 – 20090024 du budget extraordinaire et sera financé par **emprunt** ;

DECIDE :

Article 1 : D'approuver le cahier spécial des charges N° 20090024 et le montant estimé du marché "Réfection toiture église Sommethonne (travaux)" tel qu'annexé à la présente délibération.

Les conditions sont fixées comme prévu au cahier spécial des charges et au cahier général des charges pour les marchés publics. Le montant estimé s'élève à 149.564,98 € hors TVA ou 180.973,63 €, 21% TVA comprise.

Article 2 : De choisir l'**adjudication publique** comme mode de passation du marché.

Article 3 : De compléter et d'envoyer le formulaire standard de publication au niveau national.

Article 4 : Le crédit permettant cette dépense est inscrit à l'article 790/723-60 – 20090024 du budget extraordinaire.

Article 5 : Cette décision est portée sur la liste récapitulative qui est transmise à l'Autorité supérieure.

4. Restauration des vitraux de l'Eglise Gérouville – Lot 4 – projet modifié – approbation.

Vu les articles L 1122-30, alinéa 1^{er} et L1222-3, alinéa 1^{er} du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu la loi du 24 décembre 1993, relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, notamment l'article 17 § 2, 1^o ;

Vu l'AR du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics, notamment l'article 120, alinéa 1^{er} ;

Vu l'AR du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics, notamment l'article 3 § 2, alinéa 2 ;

Vu la décision du conseil communal du 21 septembre 1998, marquant son accord de principe sur le projet de restauration de l'église de Gérouville ;

Vu la décision du conseil communal du 27 décembre 2010 portant sur l'approbation du projet relatif au lot 4 – restauration des vitraux de l'église de Gérouville – modifié le 24 novembre 2010, et établi par le service technique provincial au montant estimatif de **86.462,97 € TVA comprise**;

Considérant que le montant estimatif des subsides de la Région Wallonne (60%) s'élève à 51.877,78 € TVAC et que le montant estimatif des travaux non subsidiés s'élève à 34.585,19 € TVAC ;

Vu le projet relatif au lot 4 – restauration des vitraux de l'église de Gérouville – modifié le 1^{er} février 2011, après la réunion du Comité wallon pour le Vitrail en date du 24 janvier 2011, tel qu'annexé à la présente délibération ;

Considérant que des crédits sont à prévoir au budget extraordinaire 2011 – article 790/724-60 - 20110020;

Sur proposition du Collège communal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Approuve le projet relatif au lot 4 – restauration des vitraux de l'église de Gérouville, modifié le 1^{er} février 2011, tel qu'annexé à la présente délibération, et établi par le service technique provincial au montant estimatif de 86.462,97 € TVA comprise (quatre-vingt-six mille quatre cent soixante-deux euros et nonante-sept cents).

5. Réfection voirie agricole à Sommethonne, reliant les fermes Boquel et Didier – principe.

Vu les articles L 1122-30, alinéa 1^{er} et L 1222-3 alinéa 1^{er} du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Vu la loi du 24 décembre 1993, relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, notamment l'article 17 § 2, 1^o ;

Vu l'AR du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics, notamment l'article 120, alinéa 1^{er} ;

Vu l'AR du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics, notamment l'article 3 § 2, alinéa 2 ;

Considérant que ces travaux sont nécessaires, le chemin étant très fortement dégradé;

Considérant que des crédits seront à inscrire au budget extraordinaire;

Sur proposition du collège, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Marque son **accord de principe** pour envisager des travaux d'aménagement à la voirie agricole à Sommethonne - Chemin vers les fermes BOQUEL et DIDIER.

6. Réfection voirie agricole à Sommethonne, reliant les fermes Boquel et Didier – Mode de marché et conditions en vue de la désignation d'un auteur de projet.

Vu les articles L 1122-30, alinéa 1^{er} et L 1222-3, alinéa 1^{er}, du Code de la Démocratie et de la Décentralisation ;

Vu la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, notamment l'article 17 § 2, 1^o, a ;

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, notamment l'article 120, alinéa 1^{er} ;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics, notamment l'article 3 § 2, alinéa 2 ;

Vu la décision du conseil communal en date de ce jour, marquant son accord de principe pour prévoir des travaux d'amélioration de la voirie agricole à Sommethonne – Chemin vers les fermes Boquel et Didier ;

Considérant qu'il y a lieu que soit passé un marché ayant pour objet les services spécifiés à l'article 1^{er} ;

Considérant que le montant hors taxe sur la valeur ajoutée du marché dont il est question n'atteindra pas 22.000,00 € ;

Considérant que des crédits appropriés seront à inscrire au budget extraordinaire ;

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, arrête :

Article 1^{er} : Il sera passé un marché ayant pour but, la désignation d'un auteur de projet pour l'établissement du projet de travaux d'amélioration de la voirie agricole à Sommethonne – Chemin vers les fermes Boquel et Didier.

Le montant précisé ci-avant a valeur d'indication, sans plus.

Article 2 : Le marché dont il est question sera passé par procédure négociée sans publicité lors du lancement de la procédure.

Sauf impossibilité, trois prestataires de services au mois seront consultés.

Article 3 : Le marché dont il est question sera régi, d'une part, par les articles 10 §2, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 30 §2, 36 et 41 du cahier général des charges, et, d'autre part, par les dispositions énoncées au cahier spécial des charges annexé à la présente délibération.

Article 4 : Le marché dont il est question à l'article 1^{er} sera financé par fonds propres.

OBJET : **CAHIER SPECIAL DES CHARGES EN VUE DE LA DÉSIGNATION D'UN AUTEUR DE PROJET POUR LES TRAVAUX POUR LES TRAVAUX D'AMELIORATION DE LA VOIRIE AGRICOLE A SOMMETHONNE, chemin vers les fermes Boquel et Didier.**

PROCÉDURE NÉGOCIÉE SANS PUBLICITÉ

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ce marché de services est régi par les prescriptions du présent cahier spécial des charges.

Pour autant qu'il n'y soit pas dérogé par les stipulations du présent cahier spécial des charges, la prestation de service est soumise aux clauses et conditions :

- de la Loi du 24.12.93 relative aux marchés publics, fournitures et services;
- de l'A.R. du 08.01.96 relatif aux marchés publics de travaux, fournitures et services;
- de l'A.R. du 26.09.96 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics;
- de l'annexe de l'A.R. du 26.09.96 ci-dessus établissant le cahier général des charges des marchés publics de travaux, de fournitures et de services. Il en est dérogé en ses articles 5 à 9, à savoir qu'aucun cautionnement ne sera exigé, vu la nature de la prestation.
- de la circulaire du Premier Ministre du 02.12.97 relative à la liste des services visés à l'annexe 2 de la Loi du 24.12.93;
- de la circulaire du Premier Ministre du 10.02.98 relative à la sélection qualitative des entrepreneurs, des fournisseurs et des prestataires de services.
- de la Loi du 04.08.96 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
- de l'A.R. du 25.01.2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles.

Le soumissionnaire est censé avoir compris toutes ses obligations telles qu'elles découlent, tant des documents énumérés ci-dessus que des dispositions particulières qui font l'objet du présent cahier spécial des charges. Ces obligations régissent le marché à l'exclusion de toute autre clause, notamment les conditions générales édictées par le soumissionnaire nonobstant la possibilité de conclure entre le Maître d'Ouvrage et l'Adjudicataire du marché, une convention d'exécution du marché et/ou d'honoraires.

2. NATURE DU SERVICE A PRESTER

En ce qui concerne la mission de l'Auteur de projet :

La mission de l'auteur de projet se rapporte aux travaux suivants :

Le service à prester est la conception d'un projet de travaux relatif à :

DES TRAVAUX D'AMELIORATION DE LA VOIRIE AGRICOLE A SOMMETHONNE, Chemin vers les fermes BOQUEL et DIDIER.

Cette mission consiste, entre autres, en l'élaboration d'un Cahier spécial des Charges et d'un devis estimatif avec métrés et plans en respect avec les normes légales, réglementaires et juridiques en vigueur en Belgique relatives aux présents travaux publics et au C.W.A.T.U.P.. L'auteur de projet assure lui-même les interventions éventuelles des Ingénieurs-Conseils et Conseillers Techniques indispensables à la confection du projet et au bon déroulement de celui-ci en ce qui concerne les études de stabilité, de béton armé et de techniques spéciales.

Tout renseignement complémentaire relatif à ces travaux peut être demandé à l'Administration Communale de **MEIX-DEVANT-VIRTON (Tél. 063/578051 - Fax 063/581872)**.

La mission de l'adjudicataire du présent marché comprend entre autres les devoirs suivants :

- Devoir général de Conseil du Maître d'ouvrage;
- Établissement d'un avant-projet et estimation provisoire du coût présumé des travaux à présenter préalablement au Collège des Bourgmestre et Échevins;
- Établissement du dossier d'exécution comprenant plans, métrés, cahier spécial des Charges, descriptions et délais d'exécution;
- Collaboration à la procédure d'adjudication avec, entre autre, confection d'un rapport d'adjudication après étude des offres;
- Contrôle de l'exécution des travaux conformément aux normes légales, réglementaires et juridiques en vigueur dont, entre autre, rapport des réunions de chantier, signature du carnet de chantier, contrôle du respect du cahier spécial des charges par l'entrepreneur, contrôle des matériaux utilisés, contrôle du respect des quantités et des métrés, vérification des délais imposés, visite quotidienne du chantier vu la nature des travaux , rédaction d'éventuels procès-verbaux des vices, manquements et malfaçons qu'il décèle avec communications et recommandations au Maître d'ouvrage;
- Vérification des mémoires, c'est-à-dire des états d'avancements, décomptes, factures, calcul des intérêts et amendes éventuellement dus;
- Assistance au Maître d'ouvrage lors des réceptions techniques, provisoires et définitives (appréciation si des malfaçons éventuelles doivent entraîner une réfection, un abattement pécuniaire ou le refus de réception,...);
- Établissement d'éventuels avenants au Projet.

Les auteurs de projet s'attacheront à présenter des solutions économiques et rationnelles aux études qui leur seront confiées, de façon à ne pas engager la Commune dans des dépenses excessives. Ils ne perdront pas de vue qu'ils sont les Conseillers du Maître d'Ouvrage et travailleront dans cet esprit. Ils apporteront tous leurs soins aux travaux qui leur sont confiés et seront responsables envers le Maître de l'Ouvrage de tout vice provenant de l'étude du projet ou de l'exécution des travaux.

3. MODE DE PASSATION DU MARCHÉ

Le marché est passé par **PROCEDURE NEGOCIEE**.

Aucune règle de sélection qualitative des candidats-soumissionnaires n'est fixée, le Collège communal connaissant les aptitudes des prestataires de service qu'il consulte.

4. RÉCEPTION TECHNIQUE

La réception technique pour ce marché sera l'approbation du projet définitif par le Conseil Communal en vertu des articles 12 et 71 du cahier général des charges, les obligations de l'auteur de projet durant l'exécution des travaux par l'entrepreneur restant bien entendu d'application jusqu'à la réception définitive des travaux. Néanmoins, la réception technique relative à l'approbation du projet final par le Conseil Communal ne pourra être réputée acquise que si le permis d'urbanisme relatif à ces travaux est octroyé au Maître d'Ouvrage par la Région Wallonne, condition sine qua non de réalisation de bonne fin de la mission de l'Architecte.

5. MODE DE DÉTERMINATION DES PRIX

Le marché est un marché à prix global. Un prix forfaitaire déterminé en pourcentage sur le montant du décompte final des travaux effectivement exécutés couvre l'ensemble des prestations, y compris les honoraires relatifs aux techniques spéciales éventuelles.

- a) Les honoraires dus à l'auteur de projet sont fixés au taux **maximum de 8% du montant plafonné à l'estimation du projet** et éventuellement réajusté à la baisse sur base de la soumission approuvée HTVA. Ce taux sera applicable à l'ensemble des postes. Il comprend la rémunération des éventuelles sous-traitances particulières que la spécificité du projet pourrait nécessiter.
- b) Le cas échéant, en plus des honoraires spécifiés ci-dessus, des honoraires pour les études de stabilité et de techniques spéciales seront remboursés à l'auteur de projet par le maître d'ouvrage à concurrence de **maximum 3 %** des postes éventuellement concernés en fonction du programme qui sera retenu, à savoir, stabilité (sur fourniture des notes de calcul), chauffage, électricité, détection incendie, calculés sur base du **montant plafonné de l'estimation du projet** et éventuellement réajusté à la baisse sur base de la **soumission approuvée HTVA**.

Le prix du marché est payé comme suit :

- 40 % au dépôt de l'avant-projet
- 20 % au dépôt du projet définitif
- 30 % lors de l'exécution des travaux (au fur et à mesure des états d'avancement)

- le solde lors de l'approbation du procès-verbal de réception provisoire des travaux calculé sur base du montant du décompte final.

6. DÉPÔT DES OFFRES

Les offres doivent parvenir à l'adresse suivante :

**Administration Communale de MEIX-DEVANT-VIRTON
Rue de Gérouville, 5
6769 MEIX-DEVANT-VIRTON.**

Les offres doivent être en possession de l'Administration Communale :

au plus tard le

Pour permettre au Collège communal de désigner objectivement l'Adjudicataire du présent marché, le Soumissionnaire incorporera, dans son offre, tous les documents qu'il jugera utiles, tels :

- curriculum vitae;
- références de réalisation de projet de même type;
- références et photos de réalisation du même type;
- la production d'une esquisse;
- engagement sur un délai de dépôt du dossier inférieur à celui repris à l'article 7 du présent cahier spécial des charges

7. DÉLAI D'EXÉCUTION

Le délai d'exécution est fixé à **60** jours calendrier maximum pour le dépôt des projets à dater de la notification de l'attribution du marché.

8. RÉVISION

Le marché ne donnera lieu à aucune révision de prix.

9. CAUTIONNEMENT

Le cautionnement n'est pas exigé.

10. NOTIFICATION DU CHOIX DE L'ADJUDICATAIRE

L'adjudicataire sera prévenu de sa désignation par le Maître de l'ouvrage dans un délai de 30 jours. Les soumissionnaires restent engagés par leur offre pendant un délai de 90 jours calendrier prenant cours le lendemain de la remise des offres.

11. MODIFICATION DU MARCHE

Pour autant que les modifications ne soient pas requises par un changement fondamental des conceptions du Pouvoir adjudicateur, l'Adjudicataire s'engage, sans réclamer de supplément d'honoraires, à modifier ses documents d'étude à la simple demande du Pouvoir adjudicateur et ce, jusqu'à l'approbation des divers documents par lui-même et par les diverses administrations concernées.

12. RESILIATION DU MARCHE

Le Pouvoir adjudicateur se réserve le droit de ne pas entamer ou poursuivre l'étude du projet de l'ouvrage ou la réalisation de celui-ci. La décision du Pouvoir adjudicateur de ne pas poursuivre l'étude du projet ou la réalisation des travaux est notifiée à l'adjudicataire par lettre recommandée. Elle entraîne, de plein droit, la résiliation du marché.

Le Pouvoir adjudicateur a aussi le droit d'ajourner la réalisation des travaux. Il en avise l'adjudicataire par lettre recommandée. En cas d'ajournement de plus de 12 mois, chacune des parties a le droit de résilier le marché moyennant avertissement de l'autre partie par lettre recommandée.

13. FIN DU MARCHE

Le marché est considéré comme achevé dès l'approbation de la réception définitive des travaux.

Fait à Meix-devant-Virton, le

Par le Conseil,

La Secrétaire

C. ANDRIANNE

Le Bourgmestre,

P. FRANCOIS

7. Réfection voirie agricole à Sommethonne, reliant les fermes Boquel et Didier – Mode de marché et conditions en vue de la désignation d'un coordinateur sécurité.

Vu les articles L 1122-30 et L 1122-3 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu la décision du conseil communal en date de ce jour, marquant son accord de principe pour prévoir des travaux d'amélioration de la voirie agricole à Sommethonne – Chemin vers les fermes Boquel et Didier;

Vu la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, notamment l'article 17 § 2, 1^o, a ;

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, notamment l'article 120, alinéa 1^{er} ;

Vu l'arrêté royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics, notamment l'article 3 § 2, alinéa 2 ;

Vu sa décision en date du 24 avril 2008, par laquelle il fixait les conditions du marché pour la désignation d'un auteur de projet ;

Vu l'Arrêté Royal du 25 janvier 2001 (MB du 07/02/2001), relatif aux chantiers temporaires ou mobiles ;

Considérant qu'il y a lieu de procéder à un marché de service et d'arrêter le cahier spécial des charges d'un Coordinateur sécurité pour **les travaux d'amélioration de la voire agricole à Sommethonne – Chemin vers les fermes Boquel et Didier;**

DECIDE :

D'arrêter comme suit, le cahier spécial des charges relatif à la désignation d'un Coordinateur-Réalisation pour **les travaux d'amélioration de la voire agricole à Sommethonne – Chemin vers les fermes Boquel et Didier.**

Article 1

Pour autant qu'il n'y soit pas dérogé par les stipulations du présent cahier spécial des charges, la prestation de service est soumise aux clauses et conditions :

- de la loi du 24/12/1993 relative aux marchés publics de travaux, fournitures et services ;
- de l'A.R. du 08/01/1996 relatif aux marchés publics de travaux, fournitures et services, modifié par l'A.R. du 25/03/1999 ;
- de l'A.R. du 26/09/1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics, modifié par l'A.R. du 29/04/1999 ;
- de l'annexe de l'A.R. du 26/09/1996 ci-dessus établissant le cahier général des charges des marchés publics de travaux, de fournitures et de services. Il en est dérogé en ses articles 5 à 9, à savoir qu'aucun cautionnement ne sera exigé, vu la nature de la prestation ;
- de la circulaire du Premier Ministre du 02/12/1997 relative à la liste des services visés à l'annexe 2 de la loi du 24/12/1993 ;
- de la circulaire du Premier Ministre du 10/02/1998 relative à la sélection qualitative des entrepreneurs, des fournisseurs et des prestataires de services ;
- de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- de l'A.R. du 25/01/2001 concernant les chantiers temporaires ou mobiles.

Le Soumissionnaire est censé avoir compris toutes ses obligations telles qu'elles découlent, tant des documents énumérés ci-dessus que des dispositions particulières qui font l'objet du présent Cahier spécial des charges.

Ces obligations régissent le marché à l'exclusion de toute autre clause, notamment les conditions générales édictées par le Soumissionnaire nonobstant la possibilité de conclure entre Maître d'ouvrage et l'adjudicataire du marché, une convention d'exécution du marché et/ou d'honoraires.

Article 2 – Nature du service à prester

Le service à prester est

- la coordination en matière de sécurité et de santé au stade de l'élaboration du projet de l'ouvrage,
- la coordination en matière de sécurité et de santé au stade de la réalisation effective de l'ouvrage
des travaux d'amélioration de la voire agricole à Sommethonne – Chemin vers les fermes Boquel et Didier.

A titre indicatif, le montant de ces travaux est estimé à

La mission du Coordinateur implique toutes les tâches prévues, à cet effet, par l'A.R. du 25.01.2001 précité concernant les chantiers temporaires et mobiles, et, en particulier :

A) Au stade de l'élaboration du projet de l'ouvrage

1°) Coordonner la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité, à savoir :

- a) éviter les risques
- b) évaluer les risques qui ne peuvent être évités
- c) combattre les risques à la source
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle
- f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de

production, en vue, notamment, de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé

- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique
- h) limiter les risques de lésions graves en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre, entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail
- j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :
 - 1° au moment de l'entrée en service du travailleur
 - 2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien être du travailleur
- k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir, d'une façon raisonnable, l'observation de ces instructions,

lors des choix architecturaux, techniques ou organisationnels, afin de planifier les différents travaux ou phases de travail qui se déroulent simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail

2°) Conseiller l'auteur de Projet dans la conception du cahier spécial des charges pour les nouvelles mesures à y insérer en vertu de la loi du 04/08/1996 et de l'A.R. du 25/01/2001.

3°) Etablir le plan de sécurité et de santé (P.S.S.) visant à l'analyse des risques et à l'établissement des mesures de prévention des risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés et contenant notamment :

- a) la description de l'ouvrage à réaliser, du projet jusqu'à sa réalisation complète
- b) la description des résultats de l'analyse des risques
- c) la description des mesures de prévention, comprenant :
 - 1° l'ensemble des règles et mesures de prévention adaptée aux caractéristiques du chantier et résultant de la mise en œuvre des principes généraux de prévention adaptées aux caractéristiques du chantier et résultant de la mise en œuvre des principes généraux de prévention
 - 2° les mesures spécifiques concernant les travaux visés à l'A.R. du 25/01/2001
 - 3° les instructions pour les intervenants
- d) l'estimation de la durée de la réalisation des différents travaux ou des phases du travail se déroulant simultanément ou successivement
- e) la liste des noms et adresses de tous les maîtres d'ouvrage, maître d'œuvre, entrepreneurs concernés par le chantier, le nom et l'adresse du Coordinateur-Projet et le nom et l'adresse du Coordinateur-Réalisation des le moment de sa désignation

4°) Transmettre les éléments du plan de sécurité et de santé aux intervenants pour autant que ces éléments les concernent.

5°) Vérifier la conformité des parties des offres, visées par l'A.R. du 25/01/2001, au plan de la sécurité et de la santé.

6°) Ouvrir le journal de coordination et le dossier d'intervention ultérieure, les tenir et les compléter.

7°) Transmettre le plan de sécurité et de santé, le journal de coordination et le dossier d'intervention ultérieure au Maître d'ouvrage et acter cette transmission ainsi que la fin du-projet de l'ouvrage dans le journal de coordination et dans un document distinct.

B) Au stade de la réalisation des travaux de l'ouvrage

1°) Coordonner la mise en œuvre des principes généraux de prévention et de sécurité lors des choix techniques ou organisationnels afin de planifier les différents travaux ou phases de travaux qui se dérouleront simultanément ou successivement ainsi que lors de la prévision de la durée impartie à la réalisation de ces différents travaux ou phases de travail.

2°) Coordonner la mise en œuvre des dispositions pertinentes afin d'assurer que les entrepreneurs :

- a) mettent en œuvre, de façon cohérente, les principes généraux de prévention ainsi que les principes à observer lors de la réalisation de l'ouvrage visés aux articles 4,5 et 15 de la loi du 04/08/1996

- b) appliquent le P.S.S.
- 3°) Adapter le P.S.S. en fonction des éléments repris ci-après et transmettre les éléments du P.S.S. adapté aux différents intervenants pour autant que ces éléments les concernent.
- Le P.S.S. est adapté en fonction des éléments suivant :
- a) le cas échéant, les modifications, relatives aux modes d'exécution, convenues entre les intervenants dont l'incidence sur le bien être au travail offre les mêmes garanties que les modes d'exécution inscrits initialement dans le P.S.S.
 - b) le cas échéant, les remarques des intervenants auxquels sont transmis les éléments du P.S.S. qui les concernent
 - c) l'évolution des travaux
 - d) l'identification des risques imprévus ou de dangers insuffisamment reconnus
 - e) l'arrivée ou le départ d'intervenants
 - f) les modifications éventuelles apportées au projet et aux travaux
- 4°) Tenir le journal de coordination et le compléter aux dispositions de l'A.R. du 25/01/2001 ainsi que le dossier d'Intervention Ulérieure
- 5°) Inscrire les manquements des intervenants dans le journal de coordination et les notifier au Pouvoir Adjudicateur
- 6°) Inscrire les remarques des entrepreneurs dans le journal de coordination et les laisser viser par les intéressés
- 7°) Le cas échéant, présider et convoquer la structure de coordination
- 8°) Compléter le dossier d'intervention ultérieure en fonction des éléments du P.S.S. actualisé qui présentent un intérêt pour l'exécution de travaux ultérieurs à l'ouvrage
- 9°) Organiser, entre entrepreneurs, y compris ceux qui se succèdent sur le chantier, la coopération et la coordination des activités en vue d'assurer la protection des travailleurs et la prévention des accidents ainsi que des risques professionnels d'atteinte à la santé, et leur information mutuelle
- 10°) Coordonner la surveillance de l'application correcte des procédures de travail
- 11°) Prendre les mesures nécessaires pour que seules les personnes autorisées puissent accéder au chantier
- 12°) Transmettre au Pouvoir Adjudicateur, lors de la réception provisoire de l'ouvrage, le P.S.S. actualisé, le journal de coordination actualisé ainsi que le dossier d'intervention ultérieure et prendre acte de cette transmission dans un P.V. qu'il joint au dossier d'intervention ultérieure

Article 3 – Mode de passation du marché

Le marché est passé par **procédure négociée**

Aucune règle de sélection qualitative des candidats-soumissionnaires n'est fixée, le Collège échevinal connaissant les aptitudes des prestataires de service qu'il consulte.

Le présent marché est un marché comportant un/deux lot(s) :

- lot 1 : Phase Coordination-Projet
- lot 2 : Phase Coordination-Réalisation

Article 4 – réception technique

Une réception technique a lieu à la fin de chacune des deux phases de la mission.

Le Pouvoir Adjudicateur dispose de 20 jours pour notifier sa décision d'acceptation ou de refus de la réception technique à compter du jour de l'introduction par l'Adjudicataire d'une demande de réception accompagnée des documents visés, selon l'A.R. du 25/01/2001.

Article 5 – Mode de détermination des prix

Le marché est un marché à lots à prix global ; un prix forfaitaire couvre l'ensemble des prestations par lot.

Le prix de l'offre est établi sous la forme d'un double pourcentage, l'un pour les prestations de la phase de Coordination-Projet (lot1) sur la valeur de l'ouvrage telle qu'évaluée au dépôt du projet définitif des travaux, l'autre pour les prestations de la phase de Coordination-Réalisation (lot2), sur le montant du décompte final des travaux effectivement exécutés.

Article 6 – Dépôt des offres

Les offres doivent parvenir au Collège échevinal, Administration communale, rue de Gérouville, 5 à 6769 Meix-Devant-Virton pour le **au plus tard.**

Le Soumissionnaire incorporera, dans son offre, tous les documents qu'il jugera utiles et obligatoirement les documents permettant d'apporter la preuve que le Coordinateur satisfait aux

exigences en matière d'expérience professionnelle utile et de diplôme, qu'il a terminé, avec réussite de l'examen, un cours agréé de formation complémentaire et qu'il dispose d'une connaissance suffisante de la réglementation et des techniques en matière de sécurité et de santé sur les chantiers temporaires ou mobiles ou qu'il rentre dans les conditions de l'A.R. du 25/01/2001.

S'il échet, le Soumissionnaire joindra également à son offre l'attestation de sécurité sociale conformément aux prescrits des art. 69, 90 et suivants de l'A.R. du 08/01/1996 relatif aux marchés publics.

Article 7 – Délai d'exécution

La phase de Coordination-Projet prend cours le lendemain de la date de la notification de l'approbation de l'offre de l'Adjudicataire par le Collège échevinal ou à une date ultérieure fixée dans cette notification. Elle se termine à la date de remise par l'Adjudicataire au Collège échevinal du rapport d'analyse visé à l'article 7B ci-dessous

A) Remise du P.S.S. en vue de son intégration dans le cahier spécial des charges et l'avis de marché

Lorsque le Pouvoir Adjudicateur estime que le projet d'ouvrage est terminé, il invite, par lettre recommandée, l'adjudicataire à lui transmettre le P.S.S. dans un délai de 30 jours calendrier en vue de son intégration, suivant le cas, dans le cahier spécial des charges, l'avis de marché ou les documents contractuels conformément à l'A.R. du 25/01/2001

Vérification de la conformité des offres reçues au P.S.S.

Le Pouvoir-Adjudicataire transmet au Coordinateur les offres reçues relatives au marché de travaux. L'Adjudicataire dispose alors d'un délai de 15 jours calendrier pour procéder à l'analyse des parties d'offres conformément à l'A.R. du 25/01/2001 et pour un rapport d'analyse au Pouvoir Adjudicateur.

La phase de Coordination-Réalisation prend cours le lendemain de la date de la notification de l'approbation de l'offre de l'Adjudicataire par le Collège échevinal ou à une date ultérieure fixée dans cette notification (qui sera très probablement la date de commencement des travaux par l'entrepreneur-adjudicataire). Elle se termine à la date de réception provisoire de l'ouvrage.

L'Adjudicataire est associé à cette réception.

Article 8 – Révision

Le marché ne donnera lieu à aucune révision de prix.

Article 9 – Cautionnement

Le cautionnement n'est pas exigé

Article 10 – Délai de validité de l'offre

Le délai de validité de l'offre est fixé à 120 jours calendrier à partir du jour de la date limite de réception des offres

Article 11 – Langue utilisée

Les offres ainsi que les documents fournis dans le cadre de ce marché sont rédigés en français.

Article 12 – Paiement des Services

A) Phase Coordination-Projet

Les acomptes de ce marché de service seront payés de la façon suivante :

1°) 80% de la participation calculée selon le pourcentage renseigné dans l'offre de l'Adjudicataire, sur le montant estimé des travaux au moment du dépôt du projet définitif, même si ce projet, pour une raison étrangère à l'Adjudicataire, n'était pas suivi d'exécution.

2°) Le solde (20%) de la participation totale du Maître d'ouvrage sera établi sur base du décompte final des travaux au moment de l'approbation du P.V. de réception provisoire.

B) Phase Coordination-Réalisation

La facturation des honoraires de ce marché de services sera opérée sur base du décompte final des travaux au moment de l'approbation du P.V. de réception provisoire.

Article 13 – Modification du marché

Pour autant que les modifications ne soient pas requises par un changement fondamental des conceptions du Pouvoir Adjudicateur, l'Adjudicataire s'engage, sans réclamer de supplément d'honoraires, à modifier ses documents d'étude à la simple demande du Pouvoir Adjudicateur et ce, jusqu'à l'approbation des divers documents par lui-même et par les diverses administrations concernées.

Article 14 – Résiliation du marché

Le Pouvoir Adjudicateur se réserve le droit de ne pas entamer ou poursuivre l'étude du projet de l'ouvrage ou la réalisation de celui-ci. La décision du Pouvoir Adjudicateur de ne pas poursuivre l'étude du projet ou la réalisation des travaux est notifiée à l'adjudicataire par lettre recommandée. Elle entraîne, de plein droit, la réalisation du marché.

Le Pouvoir Adjudicateur a aussi le droit d'ajourner la réalisation des travaux. Il en avise l'adjudicataire par lettre recommandée. En cas d'ajournement de plus de 12 mois, chacune des parties a le droit de résilier le marché moyennant avertissement de l'autre partie par lettre recommandée.

En cas de résiliation, en phase de Coordination-Projet, l'adjudicataire est payé selon les modalités de l'article 12A1 du présent cahier spécial des charges ; en phase de Coordination-Réalisation, au prorata des prestations effectivement accomplies et acceptées.

Article 15 – Fin du marché

Le marché est considéré comme achevé le jour où la décision d'acceptation de la réception technique de la mission de coordination est notifiée à l'Adjudicataire.

8. Aménagement de plaines de jeux à Gérouville et Robelmont – approbation projet.

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle;

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, annexe de l'arrêté royal du 26 septembre 1996 précité, et ses modifications ultérieures;

Vu la décision du Collège communal du 18 septembre 2008 relative à l'attribution du marché de conception pour le marché "Aménagements plaines jeux Gérouville et Robelmont" à STP, Square Albert 1er, 1 à 6700 ARLON;

Considérant le cahier spécial des charges N° 20080001 relatif à ce marché établi par l'auteur de projet, STP, Square Albert 1er, 1 à 6700 ARLON;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 189.831,50 € hors TVA ou 229.696,12 €, 21% TVA comprise;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par adjudication publique;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit à l'article 766/721-60 – 20080001 du budget extraordinaire et sera financé par des **fonds propres et des subsides**;

Considérant que, sous réserve d'approbation du budget, le crédit sera augmenté lors de la prochaine modification budgétaire;

DECIDE :

Article 1 : D'approuver le cahier spécial des charges N° 20080001 et le montant estimé du marché "Aménagements plaines jeux Gérouville et Robelmont", établis par l'auteur de projet, STP, Square Albert 1er, 1 à 6700 ARLON. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier spécial des charges et au cahier général des charges pour les marchés publics. Le montant estimé s'élève à 189.831,50 € hors TVA ou 229.696,12 €, 21% TVA comprise.

Article 2 : De choisir l'**adjudication publique** comme mode de passation du marché.

Article 3 : De compléter et d'envoyer le formulaire standard de publication au niveau national.

Article 4 : Le crédit permettant cette dépense est inscrit à l'article 766/721-60 – 20080001 du budget extraordinaire.

Article 5 : Ce crédit fera l'objet d'une prochaine modification budgétaire **s'il y a lieu**.

Article 6 : Cette décision est portée sur la liste récapitulative qui est transmise à l'Autorité supérieure.

9. Mise en conformité et embellissement des cimetières wallons – principe, approbation projet et demande de subsides.

Vu le décret du 6 mars 2009, modifiant le chapitre II du Titre III du Livre II de la première partie du Code de la Démocratie Locale et de la décentralisation relatif aux funérailles et sépultures et de l'arrêté d'exécution du gouvernement wallon du 29 octobre 2009 ;

Considérant que des subsides peuvent être obtenus dans le cadre d'un appel à projets lancé par le Gouvernement wallon pour la mise en conformité et l'embellissement des cimetières wallons ;

Considérant le projet tel qu'il est établi par le service communal ayant la gestion des cimetières dans ses attributions, et tel qu'il est annexé à la présente délibération ;

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle;

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, annexe de l'arrêté royal du 26 septembre 1996 précité, et ses modifications ultérieures;

Considérant le cahier spécial des charges N° 20110016, relatif au marché "Mise en conformité et embellissement des cimetières" ;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 48.209,92 € hors TVA ou 58.334,00 €, 21% TVA comprise;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché **par procédure négociée**;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit à l'article **878/721-60 - 20110016** et sera financé par des **fonds propres et des subsides**;

MARQUE son accord de principe pour la réalisation desdits travaux et

Et

DECIDE :

Article 1 : D'approuver le projet "**Mise en conformité et embellissement des cimetières**", tel qu'il est annexé à la présente délibération (N° 20110016) au montant estimé du marché, de 48.209,92 € hors TVA ou 58.334,00 €, 21% TVA comprise, les conditions étant fixées au cahier spécial des charges et au cahier général des charges pour les marchés publics.

Article 2 : De choisir la **procédure négociée** comme mode de passation du marché.

Article 3 : Le crédit permettant cette dépense est inscrit au 878/721-60.

Article 6 : Cette décision est portée sur la liste récapitulative qui est transmise à l'Autorité supérieure.

10. Je cours pour ma forme – organisation d'une troisième session en partenariat avec l'ASBL Sport et Santé.

Vu l'article L1122-30 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu la décision du conseil communal du 12 novembre 2009, par laquelle il marquait son accord pour une collaboration avec l'ASBL Sport et Santé à Bruxelles pour en vue de l'organisation d'activités destinées à promouvoir la pratique sportive auprès des personnes souhaitant s'initier à la pratique du jogging ;

Vu la convention de partenariat signée avec l'ASBL « Sport et Santé », 177 rue Vanderkindere à 1180 Bruxelles pour laquelle agit Monsieur Jean-Paul BRUWIER, Président de ladite ASBL, en vue de l'organisation d'activités destinées à promouvoir la pratique sportive auprès des personnes souhaitant s'initier à la pratique du jogging dénommée « je cours pour ma forme » qui se déroulera tout au long de l'année 2010 par session de 3 mois ;

Vu la décision du conseil communal en date du 14 décembre 2009, fixant à 30,00 € (trente euros) la participation par personne à une session de trois mois du programme « je cours pour ma forme » ;

Vu sa décision du 23 septembre 2009 portant sur l'organisation d'une deuxième session en partenariat avec l'ASBL Sport et Santé;

Considérant que Madame DURLET Geneviève, domiciliée Grand-rue 91 à 6769 Gérouville, reste intéressée par le rôle d'animatrice socio-sportive pour une TROISIEME session;

Considérant que les obligations de la Commune de Meix-devant-Virton restent les suivantes :

- la fourniture d'un appui en matière d'assistance technique et logistique tel que décrit dans la convention de partenariat,
- le versement d'un montant forfaitaire de 242,00 € (deux cent quarante-deux euros) TVAC à l'ASBL « Sport et Santé » par animateur et/ou animatrice socio-sportif (ve) à former et la somme forfaitaire de 242,00 € TVAC à l'ASBL « Sport et Santé » par session de 3 mois organisée,
- le versement de 4,00 € (quatre euros) par participant pour la couverture annuelle en assurance,
- transmission sur support informatique à ladite ASBL des informations personnelles nécessaires à cette assurance,
- assumer l'aspect logistique de l'entraînement.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Marque son accord pour l'organisation d'une nouvelle session de l'activité « je cours pour ma forme » en collaboration avec l'ASBL Sport et Santé à Bruxelles. Les crédits budgétaires prévus à cet effet au budget 2011 seront adaptés si nécessaire.

11. Octroi d'un subside à l'ASBL Meix Energie – modalités.

Vu l'article L 3331-1 à 9 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu le projet de l'ASBL Meix-Energie en ce qui concerne l'implantation d'éoliennes sur le territoire de la Commune de Meix-devant-Virton ;

Considérant que ce projet nécessitait une étude de faisabilité ainsi que toutes les études nécessaires à l'obtention des autorisations ;

Vu la décision du conseil communal du 14 décembre 2009 d'octroyer un subside de 10.000,00 € (dix mille euros) à l'ASBL Meix Energie afin de lui apporter une aide dans le cadre d'un projet d'implantation éoliennes sur le territoire communal de Meix-devant-Virton et de solliciter de sa part, la justification de l'utilisation du subside, ce conformément aux dispositions dictées à l'article L 3331-9 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation, l'aide en question s'avérant être d'une valeur supérieure à 1.239,47 € mais inférieure à 24789,35 € ;

Vu la décision du conseil communal du 24 mars 2010, relative à l'octroi d'un subside de 50.000,00 € (cinquante mille euros) à l'ASBL Meix Energie afin de lui apporter une aide dans le cadre d'un projet d'implantation éoliennes sur le territoire communal de Meix-devant-Virton devant être bénéficiaire pour la commune et la population, dès l'aboutissement du projet.

Considérant que le montant réellement versé pour l'année 2010 est d'un import de 20.000,00 €;

Considérant utile pour la Commune de Meix-devant-Virton, d'octroyer un nouveau subside à ladite ABL afin de l'aider dans l'aboutissement du projet d'implantation d'éoliennes sur le territoire de Meix-devant-Virton ;

Considérant que le montant proposé par le Collège communal pour 2011 est de 30.000,00 € (trente mille euros), soit d'une valeur supérieure à 24.789,35 € ;

Considérant que l'ASBL Meix Energie devra, en vertu des dispositions de l'article L3331-3 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation utiliser la subvention accordée aux fins pour lesquelles elle est octroyée et, à moins d'en être dispensée par un décret ou en vertu de celui-ci, justifier son emploi ;

Considérant que les crédits budgétaires ont été prévus à cet effet, au budget ordinaire 2011, à l'article 879/332-02;

Sur proposition du Collège communal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide :

De marquer son accord pour octroyer un subside de 30.000,00 € (trente mille euros) à l'ASBL Meix Energie afin de lui apporter une aide dans le cadre d'un projet d'implantation éoliennes sur le territoire communal de Meix-devant-Virton devant être bénéficiaire pour la commune et la population, dès l'aboutissement du projet.

De solliciter de sa part, outre la justification de l'utilisation du subside, les documents requis, ce, conformément aux dispositions dictées à l'article L3331-5, à savoir, ses bilan et comptes ainsi qu'un rapport de gestion et de situation financière.

Il ne sera fait aucune restriction à l'application des dispositions dictées aux articles L3331-3 et suivants du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation relatif à l'octroi et au contrôle des subventions octroyées par les communes et les provinces.

12. Octroi de subsides aux groupements et/ou associations – modalités.

Vu l'article L 3331-1 à 9 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu les projets d'octroi de subsides aux groupements et/ou associations dont listing en annexe ;

Vu les subsides indirects tels que décrits dans le relevé en annexe ;

Considérant que le montant du subside (hors subside indirect, comme par exemple la mise à disposition d'un local), proposé par le Collège communal à chacun des groupements et/ou association dont liste en annexe, n'atteint pas, pour la plupart, la somme de 1.239,47 € (mille deux cent trente-neuf euros et quarante-sept cents) ;

Attendu que cette aide a déjà été octroyée les années précédentes et consistait en l'octroi d'un subside pour les aider à fonctionner ;

Attendu que les crédits budgétaires ont été prévus à cet effet, au budget ordinaire 2011 ;

Sur proposition du Collège communal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide :

De marquer son accord pour maintenir l'octroi d'un subside aux groupements et/ou associations de la commune, comme précisé dans la liste dont question ci-avant et de ne pas solliciter des différents groupements, la justification de l'utilisation du subside, (article L 3331-9 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation), l'aide en question s'avérant pour la plupart, être d'une valeur inférieure à 1.239,47 € (mille deux cent trente-neuf euros et quarante-sept cents).

Toutefois reste exigée, la copie de la facture justifiant l'aide chauffage, qui devrait faire l'objet d'une délibération séparée.

13. Statut du personnel communal – décision du 24 février 2011 à adapter.

Vu le statut administratif et pécuniaire du personnel communal, arrêté par le Conseil communal en date du 14 mai 1996, modifié en date du 01 juillet 1996, approuvé par la Députation Permanente en date du 18 juillet 1996, modifié par le conseil communal en date du 22 mai 1997, approuvé par arrêté de la Députation Permanente en date du 12 juin 1997, modifié par le conseil communal en date du 22/09/1997, approuvé par la Députation Permanente en date du 23/10/1997, modifié par le conseil communal en date du 22 décembre 1999 et en date du 1^{er} février 2000, modification approuvée par la Députation Permanente le 16 mars 2000, modifié le 28 août 2000, approuvé par la Députation Permanente le 12 octobre 2000, modifié les 06 mars et 4 avril 2002, approuvé par la Députation Permanente le 25 avril 2002, modifié le 4 février 2003, approuvé par la Députation Permanente le 20 mars 2003, modifié le 3 mars 2005, approuvé par la Députation Permanente le 14 avril 2005, modifié le 27 janvier 2009, approuvé par le Collège Provincial le 5 mars 2009 ;

Vu la décision du conseil communal du 24 février 2011 ;

Considérant les observations par téléphone des services de la tutelle ;

Vu la convention sectorielle 2005-2006 – Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire ;

Vu l'arrêté de subvention du 23 novembre 2009 ;

Vu la concertation Commune – CPAS en date du 16 décembre 2010 ;

Vu la concertation syndicale en date du 3 février 2011 ;

Vu Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation, notamment les articles L 1212-1 à L 1212-3 ;

Sur proposition du Collège communal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE :

D'approuver tel qu'il est annexé et corrigé sur base des observations des services de la tutelle, à la présente délibération, le statut administratif et pécuniaire du personnel communal.

PROVINCE DE LUXEMBOURG – ARRONDISSEMENT DE VIRTON

COMMUNE DE MEIX - DEVANT - VIRTON

STATUT ADMINISTRATIF ET PECUNIAIRE

Mise à jour du :

15/02/2011 – intégration circulaire du 25/01/2011

21/03/2011 : correction demandée par service de la tutelle.

I. STATUT ADMINISTRATIF.

CHAPITRE IER : CHAMP D'APPLICATION.

Article 1^{er} :

§ 1er - 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, que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

§ 2 - Par dérogation au paragraphe 1er, ne s'appliquent pas aux agents stagiaires les dispositions de la section 3 du chapitre IX, l'article 103 de la section 12 du chapitre X, ainsi que les dispositions des sections 14 et 15 du chapitre X.

§ 3 - Par dérogation au paragraphe 1er, s'appliquent aux agents contractuels les chapitres II, III, IV, V, VI et X section 1, 2, 3 articles 84 et 85, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16, 7, 18, et 19.

§4 – Les dispositions du chapitre X, section 14 (prestations réduites pour convenance personnelle), section 15 (absence de longue durée justifiée par des raisons familiales) et section 16 (interruption de carrière) ne sont pas applicables au secrétaire communal, au secrétaire adjoint, au receveur et aux fonctions déterminées par le conseil communal et collège communal sur délégation du conseil communal. Le collège communal peut toutefois dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires des dites fonctions qui en font la demande, à bénéficier de ces mesures.

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 marchés publics 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 décisions.

Les agents sont tenus de dénoncer les faits délictueux, dont ils auraient connaissance.

Cette interdiction ne s'applique pas aux cas où la loi ou le décret prévoit expressément le droit du citoyen à la 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 mis à disposition par le secrétaire communal.

Article 5: § 1er - Les agents remplissent leurs fonctions avec loyauté et intégrité sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.

A cet effet, ils doivent :

1. respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent.
2. formuler 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.
5. S'entraider mutuellement.

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

§ 3 – Pendant l'exercice de leurs fonctions, les agents sont tenus de donner au public et à leurs collègues une image correcte de leur personne (tenue vestimentaire, hygiène, correction de leur attitude et de leurs propos).

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 celle-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 exercer, soit eux-mêmes, soit par personne interposée, aucune occupation qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ou serait contraire à la dignité de celle-ci.

Ils 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.

Article 9: Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (Loi du 11/06/2002 — AR du 17/05/2007 04/08/1996 modifiée par la loi du 10 janvier 2007, modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail)

§1^{er} – Champ d'application

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux agents définitifs, aux agents contractuels, aux stagiaires.

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

§3 – Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

- la violence au travail : on appelle violence-: 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 (article 32ter, alinéa 1, 1° de la loi sur le bien-être).
- le harcèlement moral au travail : on appelle harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, 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 l'origine ethnique » (article 32ter alinéa 1, 2° de la loi sur le bien-être);
le harcèlement sexuel au travail : on appelle harcèlement sexuel : 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 (article 32ter alinéa 1, 3° de la loi sur le bien-être);

§4 – Tout agent qui estime être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut en dehors de toute autre procédure devant la juridiction compétente, s'adresser : - à la personne de confiance désignée par le Collège communal, à savoir le conseiller en prévention psycho-social du service externe et de prévention du CESI, rue des Grasses Oies, 2C à 6760 VIRTON ;

- au conseiller en prévention compétent, à savoir le CESI, rue des Grasses Oies, 2C à 6760

VIRTON.

§5 – 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 ou du conseiller en prévention conformément au §6.

§6 – 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 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.

La personne de confiance 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 le Collège communal du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32 tredecies de la loi du 04/08/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§7 – Les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail.

Le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considérée comme du temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

§8 – La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande du Collège communal 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.

§9 – 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 une copie de leurs déclarations.

Le conseiller en prévention avise immédiatement le Collège communal du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32 tredecies, §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 ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des 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 au Collège communal 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 le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit au Collège communal 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.

§10 – Le Collège communal 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, le Collège communal/Conseil communal transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention visé au §9 à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien par la personne de son choix.

Le Collège communal communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice copie de l'avis du conseiller en prévention visé au §9 à l'exception des propositions de mesures collective.

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

§12 – Les dispositions de l'article 9 §§ 1^{er} à 12 ne portent pas préjudice au droit de la victime de s'adresser directement au fonctionnaire chargé de la surveillance de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ou d'entamer une procédure judiciaire.

§13 – En vue de l'analyse des risques visées à l'article 4 de l'Arrêté Royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, le Collège communal met en place un registre dans lequel sont reprises les déclarations des travailleurs qui entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail. Ce registre est tenu par le service interne pour la prévention et la protection au travail.

Les déclarations reprises dans le registre contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel causés par d'autres personnes sur le lieu de travail, dont le travailleur estime avoir fait l'objet. Elles mentionnent la date de ces faits. Elles ne comprennent pas l'identité du travailleur.

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 à la poste, avec accusé de réception, soit 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 extra-légal, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Si le délai commence ou se termine durant les mois de juillet ou d'août ou durant 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. Etre belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la commune, ou, 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. Etre 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 ;
8. Le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer, conformément aux conditions fixées par l'annexe I.
9. réussir un examen de recrutement.

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

Article 14 :

§ 1er- Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le Collège communal fait appel à ses agents ainsi qu'aux agents statutaires du CPAS du même ressort, titulaires du même grade ou d'un grade équivalent.

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

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

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

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

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

- aux membres du personnel engagé par contrat ;
- aux titulaires d'emploi qui sont spécifiques à la commune ou au Centre Public d'Action Sociale.

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

Article 15 : Le Collège communal si cette compétence lui a été déléguée établit un descriptif de la fonction sur proposition du secrétaire. Ce profil décrit de manière précise la mission et les tâches principales de la fonction à pourvoir ainsi qu'un profil de compétence qui englobe le savoir, le savoir faire et le savoir être (caractéristique de la personnalité).

Article 16 : 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.

Le Collège communal rédige une offre d'emploi reprenant de manière succincte le descriptif de fonction et l'échelle de rémunération. Il décide de la diffusion de l'annonce de la vacance de l'emploi par les moyens de communication adéquats et suffisants. L'avis mentionne également 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 17: Le conseil communal arrête, pour chaque grade, le programme des examens, leurs modalités d'organisation, la composition de la commission de sélection (ou 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.

Les membres composant la commission de sélection (ou le jury) sont désignés par le collège communal.

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

La commission de sélection (ou le jury) est constituée pour :

- le recrutement de personnel statutaire ou contractuel à durée indéterminée ;
- le recrutement de personnel contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini lorsqu'il n'y a pas d'impératif d'urgence reconnu par le Conseil communal ou le Collège communal, si cette compétence lui a été déléguée ;
- Dans certaines situations particulières dûment motivées, le Conseil communal ~~ou le Collège communal, si cette compétence lui a été déléguée~~, fixe une procédure de recrutement spécifique qui n'inclut pas nécessairement la création d'une commission de sélection (ou d'un jury) et/ou l'utilisation de tests (Ex : CDD, contrats de remplacement).

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.

La recevabilité des candidatures sera étudiée par la commission de sélection (ou du jury) au regard des critères et objectifs préalablement établis et aux conditions générales d'admissibilité. Elle veille à informer les candidats retenus des dates des épreuves et informe les candidats non retenus ou ayant échoués à une épreuve de sélection.

Article 18: Le conseil communal peut fixer des conditions particulières de recrutement en fonction de l'emploi à conférer.

Article 19: Le Conseil communal ou le Collège communal, si la compétence lui a été déléguée, prend connaissance du PV de délibération de la Commission (ou du jury) et décide de procéder au recrutement ou à l'engagement d'un candidat repris dans la sélection effectuée par la Commission (ou du jury), conformément aux dispositions légales et statutaires applicables et au regard exclusif des titres et mérites de la personne désignée.

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

Article 20: L'acte de nomination est motivé.

Article 21: 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 deux ans. Elle peut être prolongée par décision motivée du conseil communal.

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

Article 22: Les candidats ayant satisfait à la procédure de recrutement sus décrite et qui ont été engagés en qualité de contractuel sont dispensés de repasser les mêmes épreuves dans le cas où un poste statutaire du même type serait déclaré vacant.

Article 23: 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 24:

En application de l'Arrêté du Gouvernement Wallon du 27 mai 2009 (MB du 9/7/2009), le nombre de travailleurs handicapés que la commune doit occuper est fixé à un mi-temps par tranche de vingt 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, des services d'incendie, médical et soignant.

Sont pris en considération, pour l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, le maintien en service éventuellement accompagné d'un changement d'affectation, après avis du service de médecine du travail, les

travailleurs handicapés sous contrat d'adaptation professionnelle tel que prévu par l'arrêté du Gouvernement wallon du 29 novembre 2007 visant à promouvoir l'égalité des chances des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

Il est tenu compte de travailleurs handicapés recrutés avant l'entrée en vigueur de l'Arrêté du Gouvernement Wallon du 27 mai 2009 (MB du 9/7/2009) précité.

Les travailleurs handicapés qui bénéficient de l'obligation d'emploi prévue à l'article 3 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 27.05.2009 doivent remplir au moins une des conditions suivantes :

- 1°. avoir été admis au bénéfice des dispositions de l'Agence ou de l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées ou du Service bruxellois francophone des Personnes handicapées ou de la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » ou du « Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) » ;
- 2°. avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par le Fonds des accidents du travail ou par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX) certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;
- 3°. avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par le Fonds de maladies professionnelles ou par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX) certifiant une incapacité d'au moins 30 % ;
- 4°. avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement ou de l'arrêt délivré par le greffe du tribunal ou de la cour certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 30 % ;
- 5°. avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 30 % ;
- 6°. être dans les conditions médicales pour bénéficier ou bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ;
- 7°. avoir été déclaré définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles mais aptes à certaines fonctions spécifiques désignées par l'Administration de l'expertise médicale (MEDEX).

CHAPITRE V : SURVEILLANCE DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS ET BIEN-ETRE AU TRAVAIL.

Article 25 :

En application de l'Arrêté Royal du 28.05.2003 (MB du 16/06/2003) relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (articles 26, 30 et suivants du Chap. IV du Code du Bien Etre au Travail et ses modifications ultérieures), 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 §1er 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 1er de l'arrêté royal du 02 mai 1995 relatif à la protection de la maternité ;
- 8° Les travailleurs intérimaires tels que visés à l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 1997 fixant des mesures relatives à la sécurité et la santé au travail des intérimaires ;
- 9° Les travailleurs ALE tels que visés par l'article 4§2 de la loi.

Les étudiants, quant à eux, présenteront une attestation médicale de leur médecin traitant stipulant qu'ils sont aptes à l'exécution des travaux pour lesquelles ils sont sous contrat.

Article 26 :

§ 1er - Pour les personnes qui, conformément à l'article 25, sont tenues de se soumettre à un examen médical d'embauchage, le médecin du travail procède à l'examen dans le respect des règles légales.

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

§ 2 - Pour les personnes qui ne sont pas visées par l'article 25, le médecin du travail procède à un examen médical tendant à déterminer l'aptitude physique à exercer l'emploi à conférer.

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

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

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

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

Le collège communal 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.

§ 3 - 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 27 : Les agents visés à l'article 25 sont soumis aux examens médicaux périodiques, conformément aux articles 30 et suivants du Chap. IV du Code du Bien-être au travail (AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs).

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 35 du Chap. IV du Code du Bien-être au travail.

Article 28 : Les agents réaffectés, mutés ou promus dans un emploi à risque visé à l'article 25, 1°, 2°, 3° ou 6° sont soumis à la vérification des aptitudes physiques, conformément à l'article 26 du Chap. IV du Code du Bien-être au travail.

Article 29 : 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 02 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 à risques de la travailleuse concernée;
2. Si un aménagement des conditions de travail ou de 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 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. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Article 30 : Conformément à l'A.R. du 28 mai 2003, il est mis en place une procédure de reclassement professionnel afin favoriser le maintien au travail des agents à leur poste de travail moyennant le cas échéant des mesures d'adaptation ou à défaut l'affectation à un autre poste de travail.

§1 - Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention-médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, qui seront à charge de l'employeur, notamment dans le cas où le travailleur est atteint d'affection présumée d'origine professionnelle et dont le diagnostic n'a pu être suffisamment établi par les moyens définis à l'évaluation de santé périodique. Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités. Le travailleur peut se faire assister par un délégué du personnel au Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix.

§2 - Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le maintien d'un travailleur à son poste de travail ou à son activité est possible, il indique sur le formulaire d'évaluation de santé, à la rubrique F,

quelles sont les mesures à prendre pour réduire au plus tôt et au minimum les facteurs de risques en appliquant les mesures de protection et de prévention en rapport avec l'analyse des risques.

§3 - Les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les délégués du personnel au Comité ou, à défaut, les représentants syndicaux, choisis par le travailleur.

§4 - Le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours.

§5 - Hormis le cas de l'évaluation de santé préalable visée à l'article 25, si le conseiller en prévention-médecin du travail juge qu'une mutation temporaire ou définitive est nécessaire, parce qu'un aménagement du poste de sécurité ou de vigilance ou de l'activité à risque défini n'est pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, le travailleur peut faire appel à la procédure de concertation décrite ci-après, dans les conditions qui y sont énoncées.

§6 - Avant de remplir le formulaire d'évaluation de santé, le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de sa proposition de mutation définitive, soit en lui remettant un document que le travailleur signe pour réception, soit en lui envoyant un pli recommandé avec accusé de réception.

§7 - Le travailleur dispose d'un délai de cinq jours ouvrables, qui suivent l'accusé de réception pour donner ou non son accord.

§8 - Si le travailleur n'est pas d'accord, il désigne au conseiller en prévention-médecin du travail un médecin traitant de son choix. Le conseiller en prévention-médecin du travail communique à ce médecin sa décision motivée. Les deux médecins s'efforcent de prendre une décision en commun. Chacun d'entre eux peut demander les examens ou les consultations complémentaires qu'il juge indispensable. Seuls les examens ou consultations complémentaires demandés par le conseiller en prévention-médecin du travail sont à charge de l'employeur.

CHAPITRE VI : STAGE.

Article 31 : 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 négative, conformément à l'article 35.

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.

Article 32 : Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation selon le modèle repris en annexe II.

Article 33 :

§ 1er - Dans le courant du cinquième mois de stage, une fiche d'évaluation est dressée par un supérieur hiérarchique et/ou 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.

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

Sauf empêchement légitime, cette seconde évaluation est opérée par le secrétaire communal.

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.

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

Article 34 : Au plus tard dans le mois qui précède la fin du stage, le Collège communal propose au Conseil communal:

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

Il entend l'agent soit à sa demande, conformément à l'article 33, soit d'initiative.

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

En cas de prolongation de stage, il sera nouveau fait application de l'article 10.

Article 35 : Par dérogation à l'article 33, alinéa 1er, lorsqu'une fiche d'évaluation négative est dressée pendant la période de stage, le Collège communal peut proposer au conseil communal le licenciement anticipé de l'agent.

Il est procédé conformément aux articles 33 et 34.

Article 36: Le conseil communal statue lors de sa plus prochaine séance qui suit la fin du stage, dans le respect de l'article 31.

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

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

Article 37: Avant d'entrer en fonction, les agents nommés à titre définitif prêtent le serment légal, devant le Bourgmestre.

Article 38: 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.

Les dispositions du présent chapitre ne sont applicables qu'aux agents statutaires.

Article 39: 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.

En cas de prestations incomplètes, l'ancienneté est calculée au prorata des prestations effectives.

Article 40: 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 41: 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 42: 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, durant sa carrière, à sa demande ou à celle de l'autorité, être affecté dans un autre emploi correspondant à son grade.

Article 43: 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 44: 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 45: Les conditions de promotion doivent être remplies à la date de la nomination.

Article 46: Toute vacance d'emploi à conférer par promotion est portée à la connaissance des agents communaux par avis affiché aux valves de l'administration communale pendant toute la période durant laquelle les candidatures peuvent être introduites.

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

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

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

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

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

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

Article 47: Le conseil communal arrête, pour chaque grade, le programme des examens, leurs modalités d'organisation, la composition de la commission de sélection (ou du jury), en ce compris les qualifications requises pour y siéger, et les règles de cotation des candidats.

Les membres de la commission de sélection (ou du jury) sont désignés par le Conseil communal.

Article 48 : 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 49 : L'acte de nomination est motivé.

~~**Article 50 :** 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.~~

Sans objet.

Article 51 :

Sans objet.

Article 52 :

§ 1er - 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.

§ 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.

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

§ 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 public d'aide sociale qui ont un même ressort.

Article 53 : 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.

Le régime de mobilité est mis en œuvre dans le respect de l'arrêté royal n° 519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'action sociale qui ont un même ressort

CHAPITRE VIII : REGIME DISCIPLINAIRE

Article 54 : Le régime disciplinaire du personnel communal est fixé par les articles L1215-1 et suivants du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

Section 1 - Du champ d'application

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

Les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires pour les agents contractuels sont celles contenues dans la loi du 03 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Section 2 - Des faits répréhensibles

Les sanctions disciplinaires visées à la section 3 ci-après, 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, 1124-38, 1124-39 et 1214-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Section 3 - Des sanctions disciplinaires

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.

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 instituant le droit à l'intégration sociale.

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

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 revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 instituant le droit à l'intégration sociale.

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

La rétrogradation consiste en l'attribution d'un grade doté d'une échelle de traitement 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 et au receveur local.

Section 4 - De l'autorité compétente

Dispositions générales

Le Conseil communal peut, sur rapport du Secrétaire communal, infliger aux membres du personnel rémunéré par la commune et dont la nomination est attribuée aux autorités communales, les sanctions disciplinaires prévues à la section 3 ci-avant.

Il n'y a pas lieu à rapport du Secrétaire communal pour les sanctions à infliger au Secrétaire, au Secrétaire adjoint ou au receveur local.

Le Collège communal peut, sur rapport du Secrétaire communal, infliger aux membres du personnel rémunéré 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 ou au receveur local.

Section 5 - De la procédure

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.

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

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

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

La convocation doit mentionner :

- 1° tous les faits mis à charge ;*
- 2° le fait qu'une sanction disciplinaire est envisagée et qu'un dossier disciplinaire est constitué ;*
- 3° le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;*
- 4° le droit de l'intéressé de se faire assister par un défenseur de son choix ;*
- 5° le lieu où et le délai dans lequel le dossier disciplinaire peut être consulté ;*
- 6° le droit de l'intéressé de demander la publicité de l'audition, s'il doit comparaître devant le Conseil de l'action sociale ;*
- 7° le droit de demander l'audition de témoins ainsi que la publicité de cette audition.*

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.

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.

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.

Par. 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.

Par. 2 - Si la peine disciplinaire est infligée par le Conseil communal ou le Collège communal, les membres de ces organes qui n'étaient pas présents en permanence durant l'ensemble des auditions, ne peuvent prendre part aux délibérations, ni participer aux votes sur la mesure disciplinaire à prononcer.

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

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

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.

Lorsque le gouverneur de province et le bourgmestre agissent en tant qu'autorité disciplinaire, ils sont tenus de respecter l'interdiction visée à l'article L1122-19, 1° du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Le cas échéant, ils doivent se faire remplacer.

Section 6 - De la radiation de la sanction disciplinaire

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 an pour l'avertissement ;
- 18 mois pour la réprimande ;
- 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 :

- 4 ans pour la suspension ;
- 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.

Section 7 - De la suspension préventive

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.

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

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, tant le Collège communal que le Conseil communal est compétent pour prononcer une suspension préventive à l'égard du Secrétaire, du Secrétaire adjoint et du receveur local.

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.

Par. 1er - 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'0.

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

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

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

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

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

Avant de pouvoir prononcer une suspension préventive, il appartient à l'autorité d'entendre l'intéressé conformément à la procédure visée à la section 5 du présent chapitre, le délai de douze jours ouvrables fixé à l'0 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}.

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.

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

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

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

Section 8 - De la prescription de l'action disciplinaire

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.

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.

CHAPITRE IX : POSITIONS ADMINISTRATIVES

Article 55 : L'agent se trouve dans une des positions suivantes :

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

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

SECTION 1 ACTIVITE DE SERVICE

Article 56 : Sauf disposition contraire, l'agent en activité a droit au traitement, à l'évolution de carrière, à la promotion et à la formation.

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

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

Article 57 : La durée hebdomadaire de travail est de 38 heures, en moyenne 5 jours / semaine. Cette moyenne est calculée sur une base mensuelle.

SECTION 2 NON-ACTIVITE

Article 58 : L'agent est en non-activité:

- 1° lorsqu'il s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé ;
- 2° en cas de suspension disciplinaire;

3° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application de l'article 121;

4° durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application des articles 116 à 120.

Article 59: Sauf disposition contraire, l'agent en position de non-activité n'a pas droit au traitement.

Article 60:

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

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

SECTION 3 : DISPONIBILITE

Article 61: La mise en disponibilité est prononcée par le conseil communal.

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

Article 62: 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 63: Nul ne peut être mis ou maintenu en position de disponibilité lorsqu'il remplit les conditions pour être mis en retraite.

Article 64: 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 153 et des dispositions légales et réglementaires.

Articles 65: 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 médical MEDEX au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

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

Article 66: L'agent est tenu de notifier à l'administration un domicile en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Article 67: 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 68: L'agent en disponibilité retrouve donc son emploi ou un emploi correspondant à son grade ou à un grade équivalent lorsqu'il reprend son activité.

SECTION 1 : DISPONIBILITE POUR MALADIE

Article 69: 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 103.

Article 70: L'agent en disponibilité pour maladie conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 71: Il perçoit un traitement d'attente égal à 60% du traitement.

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

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

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

Article 72: Par dérogation à l'article 71, l'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le service médical 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 73: La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de prestations réduites visés à la section 14 du chapitre X.

Elle ne met pas fin aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours visés à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

Pour l'application de l'article 67, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison des dites prestations.

SECTION 2 : DISPONIBILITE PAR SUPPRESSION D'EMPLOI

Article 74: L'agent dont l'emploi est supprimé doit être réaffecté dans un emploi vacant correspondant à son grade ou à un grade équivalent.

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

Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière, à la promotion et son droit à la formation, dans le cadre de l'évolution de carrière. Il en sera avisé conformément à l'article 46.

Article 75: L'agent en disponibilité par suppression d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité, il en est de même lorsque l'agent est en formation, dans le cadre de l'évolution de carrière.

A partir de la troisième année, le 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 67.

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.

SECTION 3 : DISPONIBILITE PAR RETRAIT D'EMPLOI DANS L'INTERET DU SERVICE

Article 76: 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 77: 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 78: ~~Il jouit d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité. A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois 1/60 du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.~~

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

~~SANS OBJET : cfr. CHAPITRE VIII : REGIME DISCIPLINAIRE~~

SECTION 4 : DISPONIBILITE POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Article 79: L'agent peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

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

Article 80: 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 81: 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 en 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 153.

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

CHAPITRE X - REGIME DES CONGES

SECTION 1 : VACANCES ANNUELLES (FICHE 01 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010).

Article 82 :

§ 1er - 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;
- à partir de quarante-cinq : vingt-sept jours ouvrables;
- à partir de cinquante ans : vingt-huit jours ouvrables ;
- à partir de cinquante-cinq ans : vingt-neuf jours ouvrables ;
- à partir de soixante ans : trente jours ouvrables ;
- à partir de soixante-deux ans : trente et un jours ouvrables ;
- à partir de soixante-trois ans : trente-deux jours ouvrables ;
- à partir de soixante-quatre ans : trente-trois 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.

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

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

S'il est fractionné, à la demande de l'agent, il doit comporter au moins une période 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 concernée.

Les jours de congé sont appliqués au régime de travail spécifique de chaque agent, étant entendu qu'un jour de congé correspond au nombre d'heures qui aurait dû être presté par l'agent le jour où il bénéficie du congé.

Si les nécessités de service l'exigent, l'agent peut obtenir le report des jours de congé non pris, l'année suivante, ce, jusqu'au 30 avril.

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

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

1° les congés pour participer à des élections ou pour accomplir un stage.

2° le départ anticipé à mi-temps.

3° la semaine volontaire de quatre jours.

4° les congés pour prestations réduites pour convenances personnelle.

5° les congés pour missions.

6° le congé pour interruption de carrière professionnelle.

7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non activité ou de disponibilité, à l'exception de la disponibilité pour maladie.

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

Le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent obtient un congé de maladie, un congé compensatoire ou est placé en disponibilité pour maladie.

L'agent ne bénéficie de ces dispositions que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus par l'autorité compétente.

La réduction n'est pas appliquée au congé annuel de vacances supplémentaire accordé à partir de l'âge de 60 ans.

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

Les demandes de congé devront être introduites auprès du secrétaire communal et/ou du bourgmestre, au moins deux jours avant la date du congé, sauf nécessité impérieuse à justifier, et via le chef des travaux, en ce qui concerne les ouvriers, suivant modalités fixées par le règlement d'ordre intérieur.

Les congés qui seront programmés pendant les vacances scolaires auront obligatoirement fait l'objet d'une concertation avec les agents du même service avant d'être sollicités auprès du secrétaire communal ou du chef des travaux.

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

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

SECTION 2 : JOURS FERIES (FICHE 01 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010).

Article 83 : Les agents sont en congés les jours énumérés à l'article 1er de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.

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

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

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

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

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

SECTION 3 : CONGES DE CIRCONSTANCES ET EXCEPTIONNELS (FICHE 02 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010).

Congés de circonstances.

Article 84 : Outre les congés annuels de vacances, des congés de circonstances, sont accordés aux agents dans les limites fixées ci-après.

Nature de l'évènement et maximum autorisé :

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

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

3° Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'évènement, l'agent vit en couple : 10 jours ouvrables. 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.

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

5° Décès d'un parent ou allié, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ouvrables.

6° Décès d'un parent ou allié au 2^{ème} ou au troisième degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable.

7° Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la commune dans les frais de déménagement : 2 jours ouvrables.

8° Le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-fils ou petite fille de l'agent : 1 jour ouvrable.

9° L'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre évènement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'évènement : 1 jour ouvrable.

10° La communion solennelle ou fête laïque ou tout autre évènement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'évènement : 1 jour ouvrable.

11° La participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix : 1 jour ouvrable.

12° la participation à un jury de cour d'assises, la convocation comme témoin devant une juridiction ou la comparution personnelle ordonnée par une juridiction : la durée nécessaire.

Ils doivent être pris au moment de l'évènement ou à une date très proche de celui-ci, dans un laps de temps de 10 jours ouvrables, à défaut de quoi, ils sont perdus ».

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

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

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

Congés exceptionnels.

Article 85 : Outre les congés prévus à l'article précédent, il est accordé aux agents des congés exceptionnels pour cas de force majeure :

En cas de maladie ou d'un accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il vit en couple, l'enfant de la personne avec

laquelle il vit en couple, un parent, un allié, un enfant, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

Un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent.

En cas de maladie ou d'un accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que l'agent : un parent ou allié au premier degré.

Un certificat médical témoigne de la nécessité de la présence de l'agent.

Cependant, dans ce cas, le congé ne sera accordé que dans le cadre d'un événement imprévu et soudain pour lequel le travailleur n'a pas eu le temps matériel nécessaire pour trouver une solution à son absence à son poste. Ce temps matériel nécessaire est fixé à une journée à partir de la prise de connaissance des faits par le travailleur. Après ce délai, le congé tombera sous le régime des vacances annuelles.

En cas de dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

La durée des congés pour cas de force majeure ne peut excéder dix jours ouvrables par an, dont seuls les quatre premiers sont rémunérés.

Ils sont assimilables à des périodes d'activité de service.

Si un des cas explicités dans cet article survient au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Article 86 : Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents:

1° pour des motifs impérieux d'ordre familial (cfr fiche 03 de la circulaire du 11 février 2010).

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'alinéa 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 :

- a) 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 ;
- b) accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 15 ans ;
- c) accueil pendant les vacances scolaires ou en cas de fermeture annuelle de l'institution, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence de majorer les allocations familiales ;
- d) accueil pendant les périodes de vacances scolaires des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée.

Ce congé est alors pris par période de cinq jours ouvrables au moins.

Cependant, la période de cinq jours peut être réduite d'un ou plusieurs jours si dans cette période tombent un ou plusieurs jours fériés.

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

2° pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;

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

~~Les congés visés au 1° sont accordés pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an; le congé est pris par jour ou par demi-jour.~~

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

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

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

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 pas partiellement agréée, la décision est motivée.

Article 87 : 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° Cours de promotion sociale (AR du 21/08/70)

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

SECTION 4 – PAUSE D'ALLAITEMENT

{Voir également l'article 124 – Dispense de service (fiche 19 de la circulaire du 11 février 2010)}.

Article 88

§ 1^{er}: L'agent 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, attestées par un certificat médical, la période totale pendant laquelle l'agent a le droit de prendre des pauses d'allaitement peut être prolongée de deux mois maximum.

§ 2 : La pause d'allaitement dure une demi-heure. L'agent qui preste quatre heures ou plus par journée de travail a droit à une pause à prendre pendant ce même jour. L'agent 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 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 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 du travail.

§ 3 : L'agent 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, 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 chaque mois à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

SECTION 5 : CONGE POUR ACCOMPAGNEMENT ET ASSISTANCE DE HANDICAPES (FICHE 04 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010).

Article 89 : 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 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 6 : CONGE POUR DON DE MOËLLE OSSEUSE (FICHE 05 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010)

Article 90: L'agent qui fait un don de moelle osseuse, a droit à un congé pour une période nécessaire à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables. Le congé est assimilé à une période d'activité de service. Un certificat médical atteste de la durée nécessaire.

SECTION 7 : CONGE FEMININ PRENATAL (FICHE 06 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010)

Article 91: L'agent féminin 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. Ce congé est régi par l'article 39 bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

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

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

SECTION 8: CONGE DE MATERNITE (FICHE 08 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010)

Le congé de maternité est régi par l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Article 92 - A la demande de l'agent, l'administration est tenue de lui donner congé au plus tôt, à partir du la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement, ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. L'agent remet, au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

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

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

En cas de naissance multiple, à la demande de l'agent féminin la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, est prolongée d'une période (maximale) de deux semaines.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines.

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

- 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 sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée d'hospitalisation ;
- le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal les absences suivantes se situant pendant les cinq semaines ou, en cas de naissances multiples, pendant les sept semaines, qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement :

1° - le congé annuel de vacances ;

2° - les jours fériés, les jours de remplacement et les jours de repos compensatoires accordés en applications de la loi du 04 janvier 1974 relative aux jours fériés ;

3° - les congés de circonstance et les congés exceptionnels pour force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille ;

4° - le congé pour motif impérieux d'ordre familial.

Article 93 – En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme du travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

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

Article 94 – Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

Les périodes d'absence pour maladie ou infirmité pendant les cinq semaines qui se situent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement ne sont converties en congé de maternité que si la maladie est due à la grossesse.

L'absence pour maladie n'est pas convertie en congé de maternité lorsque celle-ci n'a aucun lien avec la grossesse.

Le présent article est également applicable lorsque les périodes d'absences pour maladie se situent pendant les sept semaines qui, en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement.

Article 95 – Le traitement dû pour la période durant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou plus de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

En cas de prolongation du repos postnatal suite à l'hospitalisation de l'enfant conformément à l'article 90, alinéa 6 du présent statut, le traitement dû est toutefois octroyé durant une durée supplémentaire maximale de 24 semaines.

Article 96 – Les articles 94 et 95 ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation.

SECTION 9 : CONGE DE PATERNITE (FICHE 09 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010)

Article 97 : L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à l'article 92, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant (article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Article 98 : En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la partie restante du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui est le père de l'enfant et 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 sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

Article 99 :

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

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

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

§ 3 - L'agent qui est le père de l'enfant et qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le secrétaire communal par écrit. Cet écrit mentionnera la date du début du congé ainsi que sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

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

SECTION 10 : CONGE PARENTAL (FICHE 10 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010)

Article 100 : L'agent en activité de service peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental.

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Il doit être pris avant que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans.

Ce congé diffère du congé parental **d'une durée de trois mois**, obtenu dans le cadre de l'interruption complète de la carrière, par l'agent en activité de service, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

L'agent en activité de service, a droit a un congé parental

- d'une période de trois mois au maximum dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle visée à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985,
- d'une période de six mois d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle comme prévu à l'article 102 de la loi précitée, lorsqu'il est occupé à temps plein,
- d'une période de quinze mois d'interruption de la carrière professionnelle à raison d'un cinquième comme prévu à l'article 102 de la loi précitée, lorsqu'il est occupé à temps plein.

Ce congé doit être demandé au moins trois mois à l'avance, à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court.

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

SECTION 11 : CONGE D'ACCUEIL EN VUE DE L'ADOPTION OU DE LA TUTELLE OFFICIEUSE (FICHE 11 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010)

Article 101

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

Le congé est de 6 semaines au plus.

Par. 1^{er} - L'agent qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum six semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum quatre semaines dans les autres cas.

Le congé peut être fractionné par semaine.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage de l'agent dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

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

Par. 2 - Le traitement dû pour la période durant laquelle l'agent se trouve en congé d'adoption ne peut couvrir plus de six semaines, si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans, et plus de 4 semaines dans les autres cas.

Par. 3 - L'agent qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance.

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

L'agent fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'événement qui ouvre le droit au congé d'adoption, à savoir :

1° une attestation délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant à l'agent pour obtenir le congé de 3 semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille ;

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

Par. 4 - Si l'agent est marié et si son conjoint est également agent communal, le congé peut, à la requête des adoptants, être scindé en deux.

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 12 : CONGE POUR MALADIE OU INFIRMITÉ (FICHE 12 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010)

Article 102 : 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 103 :

§ 1er - 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.

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

§. 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, et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une Communauté, (...) ou un Institut médico-pédagogique. Lorsque l'agent ou le stagiaire a accompli des prestations à temps partiel, celles-ci sont prises en considération au prorata des prestations réellement fournies.

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.

§ 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 la dite période l'agent :

1° a été absent pour maladie, avec certificat médical ou non (pour les maladies d'un jour, fréquence à déterminer par l'autorité compétente) ;

2° a obtenu un des congés suivants :

- congé pour départ anticipé à mi-temps ;
- la semaine volontaire de 4 jours,
- congés pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre service public, dans l'enseignement subventionné, dans l'enseignement universitaire, dans un centre médico-social subventionné ou dans un institut médico-pédagogique subventionné ;
- congés pour présenter sa candidature aux élections des assemblées européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux ou communautaires, des conseils provinciaux ou communaux ;
- congés pour prestations réduites pour convenance personnelle ;
- congé pour mission ;
- congé pour interruption complète ou à mi-temps de la carrière professionnelle.

3° lorsque l'agent est en non-activité en application de l'article 58 1^{er} (absence sans autorisation ou dépassement sans motif valable du terme de son congé).

4° lorsque l'agent 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.

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

§ 5 - Lorsque l'agent effectue, conformément à la section 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.

§.6 - Les congés pour maladie ne mettent pas fin aux régimes d'interruption de carrière professionnelle visés à la section 16 du présent chapitre, ni au congé pour prestations réduites visés à la section 14 du présent chapitre, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours visés à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public. L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison de ses prestations réduites.

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

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

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

Article 104 :

§ 1er - L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit immédiatement le secrétaire communal.

§ 2- Lorsque l'absence dépasse un jour, un certificat médical est fourni 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.

§ 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 permette pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin désigné par le collège.

Article 105 : (fiche 13)

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

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

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

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

L'agent 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.

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

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

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. 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 ou provinciale. 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.

§3 - L'agent peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50%, de 60% ou de 80% des prestations normales pour une période de trente jours calendrier au maximum. Sur l'ensemble de la carrière, si le service médical auquel est affiliée l'autorité locale estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger par période de 30 jours avec un maximum de 3 mois pour les agents ayant une ancienneté de moins de 10 ans, de 6 mois pour les agents ayant une ancienneté de 10 à 20 ans et de 9 mois pour les agents ayant une ancienneté de plus de 20 ans. Les dispositions du point 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 à 60% ou 80%.

Article 106 : Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers et récupérables à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger la commune dans ses droits contre l'auteur de l'accident et ce à concurrence des sommes versées par la commune, en ce compris les retenues sociales et fiscales. Le quota des congés de maladie n'est pas modifié si la responsabilité du tiers est établie.

Article 107 :

§ 1er - 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 du Bien-être~~ précisées à la circulaire relative à la convention sectorielle 2005-2006 – Bien-être au travail - du 2 avril 2009 (MB du 28/10/2009 – page 70030).

Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention-médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés qui seront à charge de l'employeur, notamment dans le cas où le travailleur est atteint d'affection présumée d'origine professionnelle et dont le diagnostic n'a pu être suffisamment établi par les moyens définis à l'évaluation de santé périodique. Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités. Le travailleur peut se faire assister par un délégué du personnel au Comité ou à défaut par un représentant syndical de son choix.

Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le maintien d'un travailleur à son poste de travail ou à son activité est possible, il indique quelles sont les mesures à prendre pour réduire au plus tôt et au minimum les facteurs de risques en appliquant les mesures de protection et de prévention en rapport avec l'analyse des risques.

Les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les délégués du personnel au Comité ou à défaut les représentants syndicaux choisis par le travailleur.

Le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours visées par le présent arrêté.

La procédure de concertation est définie aux articles 59 et s 60 de la circulaire du 2 avril 2009 (MB du 28/10/2009 – page 70030) précitée.

~~§ 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.~~

§ 2 - 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 108 : 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 103 du présent statut.

SECTION 13 : ABSENCES RESULTANT D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL, D'UN ACCIDENT SUR LE CHEMIN DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE (FICHE 14 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010).

Article 109 : 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 110 : En cas d'absence visée à l'article 109, un congé est accordé sans limite de temps.

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

Ces jours de congé ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé auxquels l'agent peut encore prétendre en vertu de l'article 103.

Article 111 : L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit immédiatement le secrétaire communal.

Article 112 :

§ 1er- En cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail, l'agent procède à une déclaration d'accident auprès du secrétaire communal que le Collège communal désigne, selon les modalités prévues par le règlement du Service médical MEDEX.

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

§ 3 - Le Service de Santé administratif détermine :

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

§ 4 - Le contrôle des absences résultant d'un accident du travail ou d'un accident sur le chemin du travail est confié au Service médical MEDEX.

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 permette pas de se déplacer, l'agent doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin désigné par le collège.

Article 113 : En cas de maladie professionnelle, l'agent introduit une demande en réparation auprès du secrétaire communal, 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 104 du présent statut.

Article 114 :

§ 1er - 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.

§ 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 qui en informe le médecin du travail.

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.

§ 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 Collège communal, après avoir pris l'avis du secrétaire communal, autorise l'agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Le Collège communal peut inviter l'agent à se soumettre à un contrôle médical préalable du médecin du travail.

§ 4 - Les périodes d'absence justifiée par la réduction des prestations sont considérées comme un congé visé à l'article 110.

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.

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

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

Article 115 : Les articles 107 et 108 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 14 : PRESTATIONS REDUITES POUR CONVENANCE PERSONNELLE.

Article 116 :

§ 1er - 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.

§ 2 - Le secrétaire communal ne peut bénéficier du présent article.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 119: L'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites est suspendue dès que l'agent obtient l'un des congés suivants :

1° un congé de maternité, de paternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ;

2° un congé pour motif impérieux d'ordre familial ;

3° un des congés visés aux articles 86 et 87 ;

4° un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ;

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, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique.

7°) un congé visé à l'article 77, paragraphe 1^{er}, 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 120:

§ 1er 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.

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

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

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

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

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

§ 4 - Les agents visés au paragraphe 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.

§ 5- Les articles 116, § 1er alinéa 1er et §4, et 117 alinéa 3 et 119 sont applicables aux agents visés au § 1er.

SECTION 15 : ABSENCE DE LONGUE DUREE JUSTIFIEE PAR DES RAISONS FAMILIALES (FICHE 18 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010).

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

Cette autorisation est accordée pour une période maximum de 4 ans; en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de 5 ans.

La durée maximum de l'absence est portée à 6 ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint 8 ans si ce dernier est handicapé et satisfait aux conditions pour bénéficier des allocations familiales en application de l'article 47 des lois coordonnées relatives aux allocations familiales pour travailleurs salariés ou de l'article 93quater de l'arrêté royal organique du 22 décembre 1938 prévu par la loi du 10 juin 1937 qui étend les allocations familiales aux employeurs et aux travailleurs non salariés.

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

Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion.

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

SECTION 16 : INTERRUPTION DE CARRIERE.

Article 122: Les agents ont droit à l'interruption de carrière fixée en application des articles 100, 100bis, 102 et 102 bis de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions spéciales. »

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.

L'agent obtient un congé pour interrompre sa carrière de manière complète, ou pour réduire sa carrière de 1/5 ou 1/2 s'il est occupé à temps plein, ou encore pour réduire sa carrière à mi-temps s'il n'est pas occupé à temps plein mais au moins à 1/4 d'un emploi à temps plein.

La durée du congé pour interruption complète de la carrière est de 3 mois minimum et de 12 mois maximum par période demandée. En cas de prolongation. La durée minimale de 3 mois n'est pas requise. Le total des périodes pendant lesquelles l'agent interrompt sa carrière de manière complète ne peut dépasser 72 mois au cours de la carrière.

La durée du congé pour réduction de la carrière est de 3 mois minimum et 72 mois maximum avant l'âge de 50 ans. Les agents âgés de 50 ans et plus peuvent réduire leur carrière professionnelle sans limite de temps jusqu'à leur retraite. En cas de prolongation, la durée minimale de 3 mois n'est pas requise.

En cas de réduction de la carrière, les prestations s'effectuent soit chaque jour soit selon une autre répartition sur la semaine

L'agent peut passer d'une interruption de sa carrière à une réduction de ses prestations et vice versa sans devoir reprendre le travail. Le passage entre les différents quotients de réduction des prestations est également possible à l'agent qui est dans les conditions pour pouvoir réduire ses prestations.

Pour le calcul des 72 mois, il n'est pas tenu compte des périodes d'interruption de la carrière pour donner des soins palliatifs, pour assistance médicale ou pour congé parental.

« 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 ».

SECTION 17 : AUTRES CONGES.

Article 123: Les agents bénéficient également des congés suivants :

- **congé de prophylaxie (sur ordonnance médicale)** (Fiche 15 de la circulaire du 11 février 2010).

Article 239 §1^{er} 1° de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

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

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

- **congé locaux** (lundi de la fête du village)

SECTION 18 : DISPENSES DE SERVICE (FICHE 19 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010).

Définition : Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

Conditions et modalités d'octroi : L'agent ne peut s'absenter de son service s'il n'a pas obtenu au préalable une dispense de service. L'introduction de la demande de dispense de service doit se faire obligatoirement auprès du secrétaire communal ou du Bourgmestre le cas échéant 48 heures avant l'évènement sauf pour les cas concernés par l'alinéa 7 de l'article 124.

Article 124 : Des dispenses de service **peuvent** être accordés à l'occasion des évènements 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. L'agent justifiera de l'obligation qu'il a de se présenter à l'audience, par la production d'une copie de la convocation ou de tout autre document probant, ce, avant le jour de l'audience à laquelle il a l'obligation de se présenter ;
- 4° participation à un jury d'assises. En justificatif, l'agent produira copie de la convocation.
- 5° convocation pour siéger dans un conseil de famille. En justificatif, l'agent produira copie de la convocation.
- 6° convocation devant le Service médical MEDEX ou par le service médical désigné par la commune. En justificatif, l'agent produira copie de la convocation.
- 7° consultation médicale ne pouvant avoir lieu en dehors des heures de services et uniquement dans le cas où cette consultation doit être faite en urgence que l'agent devra justifier par un document probant.

L'urgence est justifiée par une convocation à une consultation médicale qui se déroulera au plus tard dans les 24 heures de la réception de cette convocation ou à un évènement soudain, imprévu, qui oblige l'agent à se rendre à une consultation médicale endéans les 24 heures sans aucune possibilité de consultation dans ce délai.

Si le rendez-vous à une consultation est fixé au-delà de ce délai, l'absence tombe sous le régime du congé annuel.

Le certificat médical est probant pour confirmer la présence de l'agent à la consultation mais en aucun cas ne justifie à lui seul l'urgence ;

8° don de plaquettes ou de plasma sanguin dans un service de la Croix-Rouge ;

9° don de sang dans un service de la Croix-Rouge ;

Lorsque le don de sang a lieu après les heures normales de service, la dispense peut être accordée le jour ouvrable suivant.

Toutefois, lorsque le don de sang a lieu le vendredi soir ou la veille d'un jour férié officiel qui ne coïncide pas avec un dimanche, la dispense de service est accordée le jour même du don.

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

10° Convocation par un corps de pompiers volontaires, ou de 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 évènement est fournie par l'agent au plus tard le lendemain.

Il convient également de consulter l'article 88 du présent statut concernant la pause d'allaitement.

SECTION 19 : CONGES COMPENSATOIRES (FICHE 20 DE LA CIRCULAIRE DU 11 FEVRIER 2010).

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

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

Toutefois cette durée est soit doublée, soit augmentée d'un quart selon qu'il s'agit soit de prestations dominicales, soit de prestations nocturnes, au sens de l'article 55 du statut pécuniaire.

Le congé doit être pris dans les 15 jours qui suivent la prestation des heures considérées.

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.

CHAPITRE XI : EVALUATION

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

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

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

Article 127 :

§ 1 - L'évaluation a lieu tous les deux ans, dans le mois qui suit la date d'anniversaire de la nomination et est notifiée aux agents.

§ 2 - Toutefois, il est procédé à une évaluation un an après l'attribution de la mention « A améliorer » ou « Insuffisant » soit un an après qu'ils aient commencé à exercer de nouvelles fonctions.

Article 128 :

§ 1er - Il est établi pour chaque agent une fiche d'évaluation, selon le modèle repris en annexe II. Un système de cotation détermine la qualification de l'évaluation.

§ 2 - L'agent se voit attribuer l'une des **six** mentions globales suivantes :

- 1° Excellente,
- 2° Très positive,
- 3° Positive,

- 4° Satisfaisante,
- 5° A améliorer,
- 6° Insuffisante.

Une cotation est fixée pour chaque critère d'évaluation ainsi qu'un plan d'action.

Chaque cotation est motivée.

§ 3 – Un entretien entre les évaluateurs et l'agent a lieu avant notification de l'évaluation. Il est essentiel qu'une appréciation de la réalisation du plan d'action ait lieu entre deux évaluations.

- En cas d'évaluation au moins satisfaisante, un entretien intermédiaire a lieu au moins une fois par an ;
- En cas d'évaluation « A améliorer », un entretien intermédiaire a lieu tous les six mois ;
- En cas d'évaluation « insuffisante », un entretien intermédiaire a lieu tous les 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 « à 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.

§1^{er} - Le projet d'évaluation est établi par le Secrétaire communal, ayant suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé.

La désignation des supérieurs hiérarchiques doit s'effectuer conformément à un règlement ad hoc mis au point par le Conseil communal.

§2 - Ce projet est notifié à l'intéressé.

Si ce projet ne suscite aucune remarque de la part de l'intéressé, le Secrétaire communal le transmet sans tarder au Collège communal. Celui-ci fixe définitivement l'évaluation.

§3 - Si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra alors introduire une réclamation auprès du Secrétaire communal dans les quinze jours de la notification.

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

§5 - Il appartiendra alors au Collège communal de trancher définitivement. Un processus de médiation peut également être prévu avec audition séparée de l'agent et de ses supérieurs hiérarchiques.

§6 - Au cas où il n'y a pas de supérieur hiérarchique, ce sera le Secrétaire communal ayant suivi la formation, qui fera le projet d'évaluation.

S'il n'y a pas de contestation de la part de l'intéressé, le dossier sera transmis directement au Collège communal pour suite voulue. 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 désignée pour assurer sa défense.

Après l'audition, le Conseil communal tranchera définitivement

§7 - La fiche d'évaluation est composée de :

- La carte d'identité de l'agent (Nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées)
- Un descriptif des activités : tâches assignées à l'agent par rapport à la référence de l'emploi et la description de fonction (à joindre). Ce descriptif aura été remis à l'agent au moment de son entrée en service ou au moment de l'occupation du poste pour lequel il est évalué
- Situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation, manière dont il les a assumées.
- Formations demandées et suivies ;
- Appréciation

Le système d'évaluation est basé sur les critères d'appréciation suivants (voir annexe II) :

- 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)

L'évaluation chiffrée est établie comme suit :

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

Une évaluation insuffisante empêche toute évolution de carrière ou promotion

Une grille d'évaluation constitue la nouvelle annexe II des statuts du personnel et remplace l'annexe actuelle « fiche d'évaluation » existante.

CHAPITRE XII : FORMATION

SECTION 1 : DISPENSE DE SERVICE

Article 129 : 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 130 : L'agent qui souhaite participer à une formation agréée par le Gouvernement wallon sur avis du Conseil régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs Locaux transmet sa demande au Collège communal.

Celui-ci accorde ou refuse la dispense de service en fonction des possibilités du service (maintien de la capacité de service pour autant que le service ait été organisé pour permettre à l'agent de participer à la formation et que l'administration communale doit rappeler l'agent en urgence suite à un cas de force majeure - ex. maladie soudaine du collègue devant assurer la permanence).

Si un nombre important d'agents est concerné par une même formation, et dans le but de ne pas déformer un service, la préséance sera accordée à l'agent qui justifie le moins d'ancienneté.

Article 131 : Le droit à la dispense de service est suspendu si, sans motif légitime, l'agent est absent de la formation ou s'il abandonne la formation. La suspension est prononcée par le Collège communal pour la durée de la formation en cours.

Article 132 : L'abandon de la formation est notifié immédiatement par écrit au secrétaire communal. Il doit être justifié.

Article 133 : 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 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 formation suivante :

1° les cours de l'enseignement à distance du Service de l'Enseignement à Distance de l'Education, 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 du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;

4° les cours relevant de l'enseignement supérieur non universitaire de type court et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end, dans des établissements supérieurs, conformément à l'article 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 Pouvoirs 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. Il est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.

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

Article 137 : L'agent introduit sa demande de congé auprès de Collège communal.

Celui-ci accorde ou refuse le congé.

Article 138 : La durée du congé ne peut dépasser le nombre d'heures de présences effectives de l'agent à la formation requise pour l'évolution de carrière et la promotion

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

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

Article 139 : Le nombre d'heures de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent. Donnent lieu à une diminution proportionnelle du congé:

- 1° la durée du stage accompli en vue de la nomination à titre définitif;
- 2° les absences pendant lesquelles l'agent est placé en non-activité ou en disponibilité;
- 3° les congés pour prestations réduites 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 :

§ 1 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.

§ 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.

§ 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.

§ 4 Suivant l'intérêt du service, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Collège communal. La répartition ne peut porter atteinte au droit de l'agent d'utiliser en totalité son congé de formation, ni à son droit de l'utiliser pour se rendre à la formation, y assister et, le cas échéant, rejoindre son lieu de travail après la formation et pour participer aux examens.

Article 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 Collège communal, dans les cinq jours, l'abandon de la formation ou le début définitif d'envoi des travaux imposés.

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

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

Article 144 :

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

§ 2 - La suspension est prononcée par le Collège Communal.

Elle s'étend à la partie restante de l'année en cours.

Article 145 : Sauf circonstances exceptionnelles, le congé ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

SECTION 3 : PLAN DE FORMATION

Article 146 : Un plan de formation est rédigé par le Secrétaire communal. Il s'applique aux agents contractuels et statutaires.

Ce plan de formation comprend un ensemble d'objectifs et de résultats à atteindre en matière de formation. Il couvre une période de trois ans.

Il est établi en fonction de la structure du cadre du personnel, de la situation du personnel, de l'entretien d'évaluation individuel, des disponibilités financières et des besoins en terme de qualité des services rendus à la population.

Le plan de formation intègrera : - les formations de base, c'est-à-dire celles requises pour les évolutions de carrière et /ou les promotions dans le cadre des Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale ;

- les formations transversales (amélioration de la qualité des services) ;

- les formations spécifiques (obligatoires et facultatives), de recyclage professionnel ou à l'initiative des agents ou des autorités et jugées utiles à la fonction par l'autorité.

1. Les besoins du personnel en terme de formation seront définis en fonction d'un descriptif de fonctions définissant le rôle de chaque agent dans la structure communale en intégrant :
 - Les formations définies par les circulaires des « Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale » pour les évolutions de carrière et/ou les promotions ;
 - Les formations souhaitées par les responsables de service et par l'autorité pour améliorer le service au public ;
 - Les formations souhaitées par le personnel ;
 - Les formations nécessaires aux mises à jour des connaissances ;
 - Les formations liées aux nouveaux métiers ;
 - Les formations pour les agents qui se préparent à un changement de mission (promotion-mutation) ;
 - Les formations destinées aux agents polyvalents.
2. Sur base des besoins fixés, le nombre d'agents intéressés par les formations sera déterminé.
3. Un recensement des études et formations suivies par les agents sera effectué et permettra d'établir un état des lieux de leurs connaissances.
4. Les besoins prioritaires de formations pour l'ensemble du personnel seront sélectionnés
5. Le Secrétaire communal prendra contact avec l'ensemblier provincial qui l'informerá des possibilités de formations existant sur le marché ou l'aiderá à rencontrer les besoins particuliers rencontrés.

Article 147 : Le plan de formation sera structuré autour de trois pôles (formations de base, transversales, spécifiques) et comprendra les éléments suivants :

- Les différents grades ;
- Les formations requises (nature, opérateur concerné, contenu et nombre de périodes) ;
- L'origine de la formation ;
- Les évolutions d'échelles ;
- Le plan de formation ;
- Le nombre d'agents à inscrire aux formations pour chaque année du plan triennal ;
- Le coût moyen estimé des formations par agent et par année ;
- Le critère de priorité.

A l'issue de chaque année couverte par le plan de formation, une évaluation de celui-ci sera effectuée ainsi qu'un relevé des formations suivies et une analyse quantitative des heures de formation et des agents concernés par une formation.

Le plan de formation sera éventuellement réactualisé en fonction des constats établis.

CHAPITRE XIII : STATUT SYNDICAL

Article 148 : 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 149 : La participation de l'agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

CHAPITRE XIV : CESSATION DES FONCTIONS

SECTION 1 : REGLES APPLICABLES AUX AGENTS DEFINITIFS

Article 150 : 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 sanctions disciplinaire;
- 5° L'inaptitude professionnelle.

Article 151 : L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions, en adressant une demande écrite au Conseil Communal, avec un préavis de 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 152 :

§ 1 - 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;

5° l'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l'article 64, alinéa 2, ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle;

6° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation définitive des fonctions.

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

§ 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 153: En cas d'application de l'article 152, paragraphe 1er, 3° ou 5°, l'agent est préalablement entendu par le Conseil Communal.

Les articles L 1215-10 à L 1215-17 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation sont applicables à cette audition sous la réserve que les termes « autorité disciplinaire », « dossier disciplinaire » et « sanction ou peine disciplinaire » sont remplacés par les termes « autorité », « dossier » et « démission d'office ».

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

Article 154: L'inaptitude physique définitive est constatée par le Service médical MEDEX en application de l'article 117, paragraphe 2, de la loi du 14 février 1961.

Article 155: Après deux évaluations insuffisantes consécutives, le Secrétaire peut mettre en œuvre une procédure d'inaptitude professionnelle.

Celle-ci est prévue par les articles 1217-1 et 1217-2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

Avant de proposer la mise en œuvre de cette procédure, il lui incombe d'effectuer le relevé des pièces indispensables telles que les références métier/description de fonction, les procès-verbaux des entretiens intermédiaires et des évaluations.

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

Le Collège communal étudie la proposition d'inaptitude professionnelle après information du Secrétaire. Il procède à l'audition de l'agent. Celui-ci peut être accompagné d'un conseil. En outre, l'audition sera reportée en cas d'absence justifiée de l'agent.

Le Conseil communal se prononce, à la majorité, après audition de l'agent avec son conseil.

PENSION :

Article 156:

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

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

DEPART ANTICIPE MI-TEMPS (LOI DU 10 AVRIL 95) :

Arrêté Royal du 19/12/2008 (MB 24/12/2008) - prolongation de ce droit jusqu'au 31/12/2010.

19/11/2010 – projet d'arrêté Royal prolongeant le droit au départ anticipé à mi-temps et à la semaine volontaire de quatre jours jusqu'au 31/12/2011.

§ 2 - Sauf dispositions contraires, il ne peut plus être fait usage du droit au départ anticipé à mi-temps.

SECTION 2 : REGLES 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 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 FINALES.

Articles 158: Le présent statut entre en vigueur à l'expiration du délai d'approbation par le collège provincial.

Il abroge de fait les versions antérieures.

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

Article 159:

Par dérogation à l'article précédent,

1° les régimes des congés et de 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 l'engagement suivant l'entrée en vigueur du présent statut.

ANNEXES AU MODELES DE STATUT ADMINISTRATIF

ANNEXE I - CONDITIONS DE RECRUTEMENT, D'EVOLUTION DE CARRIERE ET DE PROMOTION

I. - REGLES RELATIVES A L'OCTROI DES ECHELLES.

Règles relatives à l'octroi des échelles :

Il convient de se référer à la :

- Circulaire du 27 mai 1994 du Ministre des Affaires intérieures, de la Fonction publique et du Budget du Gouvernement wallon ;
- Circulaire du 07 juillet 1999 relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale ;
- Circulaire du 02 avril 2009 relative à la convention sectorielle 2005-2006 portant sur les nouvelles dispositions relatives aux carrières spécifiques.
- **Circulaire du 25 janvier 2011, relative à la valorisation des compétences dans le cadre du Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire.**

PERSONNEL ADMINISTRATIF

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 du personnel administratif (auxiliaire d'administration). Elle est accessible exclusivement par la voie du recrutement.

E. 2. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'auxiliaire d'administration.

En évolution de carrière

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + 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., pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Pour l'évolution de carrière de E1 vers E2 et de E2 vers E3, les formations reconnues sont celles données dans le cadre des cours de plein exercice de la Formation professionnelle, de Promotion sociale, d'Enseignement à distance et des Classes moyennes.

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

NIVEAU D :

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'employé(e) d'administration (y compris accueillantes extrascolaires) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou un certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré ou compétences valorisables.

A la personne pour qui est requis un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à l'issue de la 4^{ème} année de l'enseignement secondaire (2^{ème} degré – CESDD)

Ou

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

Ou

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

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle E1 ou E2 (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'ne pas avoir une évaluation insuffisante~~ avoir satisfait aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle E1 ou E2 (administrative) en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D.2. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

Au personnel administratif (y compris accueillantes extrascolaires) pour qui est requis au minimum un diplôme de puéricultrice ou d'aide sanitaire.

En évolution de carrière (personnel administratif uniquement)

Au titulaire de l'échelle D1 (administrative) pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de douze ans dans l'échelle D1 (administrative) s'il n'a pas acquis de formation complémentaire

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D1 (administrative) s'il a acquis une formation complémentaire.

Ou

Avoir satisfait aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 (administrative) s'il(elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

D.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière (personnel administratif uniquement)

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de huit ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il n'a pas acquis de formation complémentaire

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il a acquis une formation complémentaire.

Ou

Avoir satisfait aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (administrative) s'il(elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

En évolution de carrière du personnel administratif D1 vers D2 et D2 vers D3, la formation doit comporter un module de 50 périodes de nature à améliorer la qualité du service rendu pour chacune des évolutions.

Si ces formations sont suivies parmi le premier module de sciences administratives, elles sont capitalisables pour l'évolution en D4

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ~~ou un C.E.S.S ou compétences valorisables.~~

Ou

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

Ou

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

En évolution de carrière

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans une échelle de niveau D (administrative) s'il (elle) a acquis un module de formation.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans une l'échelle de niveau D1, D2 ou D3 (administrative) s'il (elle) a acquis deux modules de formation.

Ou

Avoir satisfait aux conditions telles que définies dans les statuts + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1, D2, ou D3 (administrative) s'il(elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

Ou

Avoir satisfait aux conditions telles que définies dans les statuts + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2, ou D3 (administrative) s'il(elle) possède deux titres de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

NB. L'agent porteur d'un titre de compétences permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer vers l'échelle D4 pour le personnel administratif.

L'agent en possession d'un titre permettant le recrutement au niveau D4 est considéré correspondre aux deux modules de formation requis pour l'évolution de carrière de D1 à D4.

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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et avoir acquis une formation spécifique de 60 périodes dont 30 périodes de sciences administratives non encore valorisées et 30 périodes utiles à la fonction

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et être en possession d'un diplôme permettant le recrutement au grade d'employé d'administration D6 ou au grade de chef de bureau administratif

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et avoir suivi une formation :
 - d'au minimum 60 périodes correspondant à soit 30 périodes de sciences administratives non encore valorisées et 30 périodes de formation utile à la fonction ou
 - de 112 heures (telle que décrite dans la circulaire N°9 du 04/09/1997) utile à l'évolution de carrière de chef de bureau de l'échelle A1 vers l'échelle A2 ;
- que la formation soit sanctionnée par une ou plusieurs attestations de réussite;
- et qu'elle soit dispensée par un ou plusieurs organismes de formation agréés conformément au prescrit de la circulaire n° 11 du 17/07/1999.

D.6 Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou au candidat titulaire d'un baccalauréat (~~bac+2 ou~~ bac +3).

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D.4. ou D.5. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D.4. ou D.5. et avoir acquis le diplôme d'enseignement supérieur de type court ou un baccalauréat (~~bac+2 ou~~ bac +3) ou une formation spécifique équivalente (trois modules de sciences administratives).

NIVEAU C

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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante, 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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante, 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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante 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.
- L'évolution de carrière de l'échelle C3 vers C4 nécessite une formation complémentaire de 60 périodes à choisir parmi les options non encore suivies du troisième module des cours de sciences administratives.

NIVEAU A.

A.1. C'est l'échelle liée au premier grade de 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 pour qui est requis un master ou un diplôme de l'enseignement universitaire.

Par voie de promotion

Pour le personnel administratif :

Au (à la) titulaire de l'échelle D.5., D.6., C.3. ou C.4. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules) ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D.5., D.6., C.3. ou C.4. ;
- réussir l'examen d'accession.

PERSONNEL OUVRIER

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 au niveau de l'ouvrier(ère) (personnel d'entretien, manœuvre léger). Elle est accessible exclusivement par la voie du 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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.1 s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + 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., pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Pour l'évolution de carrière de E1 vers E2 et de E2 vers E3, les formations reconnues sont celles données dans le cadre des cours de plein exercice de la Formation professionnelle, de Promotion sociale, d'Enseignement à distance et des Classes moyennes.

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

NIVEAU D

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. ou compétences valorisables l'issue de la 4^{ème} année de l'enseignement secondaire (2^{ème} degré – CESDD).

Ou

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

Ou

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

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) ne devra pas avoir une évaluation insuffisante 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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Ou

- avoir satisfait aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 s'il(elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

D.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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Ou

- avoir satisfait aux conditions d'évaluation telles que définies dans les statuts + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 s'il(elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

Les formations reconnues sont celles données dans le cadre des cours de plein exercice, de Formation professionnelle, de Promotion sociale, d'Enseignement à distance et des Classes moyennes.

Pour l'évolution de carrière de D1 vers D2 et de D2 vers D3, l'agent doit, pour chaque évolution, avoir suivi un volume de formation de 40 périodes au moins sanctionnée par un attestation de réussite. Cette formation doit avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu.

L'agent possédant un titre permettant le recrutement à l'échelle D4 remplit les conditions de formation requises pour évoluer de l'échelle D1 vers D2 et D2 vers D3.

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

Ou

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

Ou

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

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D.3 pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.3.
- avoir acquis une formation complémentaire.

Cette formation devra :

- avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu
- comporter globalement au minimum 150 périodes dont :
 - 21 périodes relatives à la sécurité
 - 10 périodes de déontologie
- être sanctionnée par une ou plusieurs attestations de réussite

- être dispensée par un ou plusieurs organismes de formation agréés
- Les périodes de formation suivies permettant les évolutions de carrière à l'échelle D1 à D3 sont capitalisées pour le passage à l'échelle D4

Ou

Avoir satisfait aux conditions telles que définies dans les statuts + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3 + posséder un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

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

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D3
- être en possession d'un diplôme permettant le recrutement au grade d'ouvrier D4

Toutefois les ouvriers en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la RGB, ayant fait l'objet d'une intégration au niveau D, ne sont pas tenu de suivre toute la formation requise pour accéder à l'échelle D4. Ce cycle de formation sera celui requis pour accéder à l'échelle D4 déduction faite de la formation requise pour l'accès à leur échelle actuelle.

Cette disposition n'a aucun effet rétroactif.

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

NIVEAU C.

C.1. C'est l'échelle attachée au premier grade de commandement au niveau des ouvriers(ères). Ce grade est dénommé "brigadier(ère)".

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de 4 ans dans une échelle de niveau D (ouvrier communal)
- avoir réussi l'examen d'accession
- avoir acquis une formation complémentaire pour les D1, D2 et D3

Cette formation devra :

- avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu
- comporter globalement au minimum 150 périodes dont :
 - 21 périodes relatives à la sécurité
 - 10 périodes de déontologie
- être sanctionnée par une ou plusieurs attestations de réussite
- être dispensée par un ou plusieurs organismes agréés

Les périodes de formation suivies permettant l'évolution de carrière à l'échelle D1 à D3 sont capitalisées pour la promotion à l'échelle C1

OU

pour le personnel d'entretien uniquement :

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de 4 ans dans le niveau E (personnel d'entretien)
- avoir réussi l'examen d'accession.

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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante 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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante, 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:
- ne pas avoir une évaluation insuffisante, 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 TECHNIQUE

NIVEAU D

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

À l'agent dont l'emploi de technicien à occuper requiert un diplôme de l'enseignement technique secondaire inférieur (E.T.S.I. ou C.T.S.I.) ou compétences valorisables.

A la personne possédant un diplôme ou au moins égal à celui qui est décerné à l'issue de la 4^{ème} année de l'enseignement secondaire (2^{ème} degré – CESDD).

Ou

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

Ou

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

D.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au titulaire de l'échelle D1 (technique) pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de douze ans dans l'échelle D1 (technique) s'il n'a pas acquis de formation complémentaire

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D1 (technique) s'il a acquis une formation complémentaire.

Ou

Avoir satisfait aux conditions telles que définies dans les statuts + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, (technique) s'il(elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

D.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de huit ans dans l'échelle D2 (technique) s'il na pas acquis de formation complémentaire

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante
- ancienneté de quatre ans dans l'échelle D2 (technique) s'il a acquis une formation complémentaire

Ou

Avoir satisfait aux conditions telles que définies dans les statuts + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (technique) s'il(elle) possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

La formation consiste en un volume de 40 périodes au moins pour chaque évolution.

D.7. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

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

Par voie de promotion

A l'agent(e) titulaire de l'échelle D1, D2 ou D3 technique et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen, l'agent(e) candidat(e) ne doit pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2 et D3 technique 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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.7. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.7. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

Application de la circulaire n° 23 du Ministère de la RW :

La formation du personnel technique de niveau D7 vers D8 comporte

- 15 périodes en marchés publics de base
- 20 périodes en marchés publics-perfectionnement
- 25 périodes en sécurité (spécifiques à la fonction)

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 (~~bac+2~~ ou Bac +3) en rapport avec la fonction à exercer.

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) ne doit pas avoir une évaluation insuffisante 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 :

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.9. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.9. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

La formation du personnel technique de niveau D9 vers D10 comporte :

- 40 périodes de gestion des ressources humaines
- 20 périodes d'exercices pratiques de légistique

PERSONNEL SPECIFIQUE

B.1. Cette échelle s'applique :

Par recrutement

Au titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou d'un baccalauréat (~~bac+2~~ ou bac +3) en relation avec la fonction.

B.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B.1. s'il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B1 s'il (elle) dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction.

B.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B.2. s'il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction

OU

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B2 s'il (elle) dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction.

[La circulaire du 2 avril 2009 relative à la convention sectorielle 2005-2006 – Carrières spécifiques précise ce qui suit :](#)

En plus des filières traditionnelles instaurées par la circulaire du 27 mai 1994, relative aux principes généraux applicables à la Fonction publique locale et provinciale, des nouvelles carrières spécifiques concerneront les emplois ne relevant pas des catégories actuellement existantes, à savoir :

- technique,

- ouvrier,
- administratif, ..

Evolution de carrière D1 vers D2

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 12 ans en D1 si pas de formation complémentaire ou une ancienneté de 4 ans en D1 si formation complémentaire.

Evolution de carrière D2 vers D3

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans en D2 si pas de formation complémentaire ou une ancienneté de 4 ans en D2 si formation complémentaire.

Evolution de carrière D1, D2 et D3 vers D4

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D si l'agent a acquis un module de formation ou ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D si l'agent a acquis deux modules de formation.

Evolution de carrière en D5

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

- ne pas avoir une évaluation insuffisante et avoir acquis une formation spécifique.

Evolution de carrière en D6

Au (à la) titulaire de l'échelle D4 ou D5 pour autant que soient remplies les conditions suivantes : ne pas avoir une évaluation insuffisante, compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4 et D5 et avoir acquis soit le diplôme d'enseignement supérieur de type court ou de bachelier ou un diplôme équivalent soit avoir suivi et réussi trois modules de formation.

Promotion des niveaux D4, D5 D6 au niveau C3.

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D4, D5 ou D6 comme statutaire définitif ainsi qu'avoir acquis trois modules de formation et réussir l'examen d'aptitude à diriger.

Evolution carrière du niveau C3 au niveau C4.

Conditions : ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C3 comme statutaire définitif et avoir acquis une formation complémentaire (60 heures) ou ne pas avoir une évaluation insuffisante et compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C3 comme statutaire définitif si pas de formation complémentaire.

Annexe II - Fiche d'évaluation

1) Cadre d'identité :

NOM	
PRENOM	
Entrée en fonction	
Fonction exercée	
Statut (contractuel, APE, stagiaire, statutaire,..)	

2) Descriptif des activités :

Tâches assignées à l'agent par référence à la définition de l'emploi (à joindre).

3) Points particuliers :

Situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation et manière dont il les a assumées.

4) Formations demandées et suivies :

Quelles sont les formations auxquelles l'agent a participé depuis la dernière évaluation ?

5) Appréciation (grille d'évaluation) :

<i>Critères Généraux</i>	<i>Développement</i>	<i>Appréciation chiffrée</i>	<i>Justification</i>	<i>Plan d'action</i>	<i>Commentaire de l'agent</i>
1. La qualité du travail accompli	<i>Qualité et degré d'achèvement du travail – degré de précision et de rigueur</i>				

2. Les compétences	Capacité à maîtriser les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions				
3. L'efficacité	Capacité à exécuter l'ensemble des tâches dans les délais imposés				
4. La civilité	Capacité à traiter les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie				
5. La déontologie	Capacité à faire preuve de droiture, de réserve, de respect des réglementations et de loyauté dans l'exercice de sa fonction				
6. L'initiative	Capacité à agir, dans les limites de ses prérogatives, à l'amélioration de l'accomplissement de sa fonction, à faire face à une situation imprévue				
7. l'investissement professionnel	Capacité à s'investir dans sa fonction, à maintenir son niveau de performance, à mettre à niveau ses compétences				
8. La communication	Capacité à communiquer avec ses collègues et sa hiérarchie				
9. La collaboration	Capacité à collaborer avec ses collègues et de contribuer au maintien d'un environnement agréable				
10. La gestion d'équipe	<p>Capacité à mener à bien la coordination des services</p> <p>CRITERES DEVELOPPEMENT</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planification : Capacité à établir un planning 2. Organisation : Capacité à coordonner des moyens humains et matériels en vue d'un but précis 3. Direction : Capacité à conduire ses collaborateurs en chef responsable 4. Pédagogie / Capacité à partager le savoir 5. Evaluation : Capacité à évaluer justement ses collaborateurs 6. Encadrement : capacité à soutenir ses collaborateurs 7. Stimulation : Capacité à faire adhérer ses collaborateurs à un projet commun 8. Capacité à appliquer les mesures de sécurité au travail 				

II. STATUT PECUNIAIRE.

CHAPITRE I^{ER} : CHAMP D'APPLICATION.

Article 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, que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales.

Par dérogation au paragraphe 1er, s'appliquent aux agents contractuels les chapitres 2, 3,4, 5 et 7.

CHAPITRE II : REGLES GENERALES RELATIVES A LA FIXATION DES TRAITEMENTS.

Article 2 : Le traitement des agents est fixé sur la base d'échelles.

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 hormis celle du secrétaire qui s'étale sur 15 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 (modifiée par la circulaire du 23/12/2004 – MB du 07/01/2005 – convention sectorielle 2001-2002 – augmentation de 1%) relative à la révision générale des barèmes.

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 bénéficiaire 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 prester des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement;
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 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 des 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 l'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:

§ 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, constitué 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 ou d'un établissement subordonné à une province ou à une commune;
- 6° d'un établissement d'enseignement ou d'un centre psycho-médico-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 répondait aux mêmes conditions.

§ 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, sauf pour les prestations effectuées en qualité de CMT et de stagiaires ONEM qui sont valorisées sans restriction de durée (circulaire du 31/08/2006 – MB du 12/09/2006 – 2^{ème} édition).

Sont également valorisables, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans le secteur public ou privé d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

§ 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.

Sont également valorisables, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans le secteur public ou privé subventionnable d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

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.

L'agent passe à une échelle supérieure, s'il répond aux conditions suivantes :

- avoir obtenu, lors de la plus récente évaluation, une mention globale « excellente », « très positive », « positive » « satisfaisante » ou « à améliorer ».
- avoir acquis l'ancienneté dans l'échelle fixée dans l'annexe I du statut administratif;
- avoir éventuellement satisfait aux conditions de formation déterminées dans l'annexe I du statut administratif.

Article 14:

1° 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 la rentrée en vigueur du présent statut bénéficient également de cette assimilation pour l'application des nouvelles échelles.

2° Sont également valorisables, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans le secteur public ou privé subventionnable d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Article 15 : En cas de prestations incomplètes, 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.

Le traitement des agents définitifs et des agents 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 (indice 138,01).

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 1 : ALLOCATION DE FOYER OU DE RESIDENCE

Article 19 :

§ 1^{er} Au cas où le traitement annuel fixé pour des prestations complètes, du membre du personnel d'un service n'excède pas les montants repris à l'article 20 de ce statut,

1° est attributaire d'une allocation de foyer :

- le membre du personnel marié ou qui vit en couple à moins que l'allocation ne soit attribuée à son conjoint ou à la personne avec laquelle il vit en couple ;
- le membre du personnel isolé dont un ou plusieurs enfants font partie du ménage et qui sont bénéficiaires d'allocations familiales ;

2° est attributaire d'une allocation de résidence, le membre du personnel qui n'est pas visé au 1°.

§ 2 Au cas où les deux conjoints ou les deux personnes qui vivent en couple répondent chacune aux conditions pour obtenir l'allocation de foyer ou de résidence, ils désignent de commun accord celui des deux à qui sera payée l'allocation.

La liquidation de cette allocation est subordonnée à une déclaration sur l'honneur rédigée par le membre du personnel selon le modèle annexé à l'arrêté du 26/11/1997 remplaçant pour le personnel de certains services publics, l'arrêté royal du 30 janvier 1967 attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères, tel que modifié par des arrêtés ultérieurs.

§ 3 Les agents en disponibilité ne bénéficient ni de l'allocation de foyer, ni de l'allocation de résidence.

Entrée en vigueur de ces modifications : 1^{er} janvier 1999.

Article 20 :

§ 1 - Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de l'allocation de résidence est fixé conformément aux dispositions de l'arrêté du 26 novembre 1997, tel que modifié par des arrêtés ultérieurs notamment du 09 janvier 2002 :

1° traitement n'excédant pas 16.099,84 euros :

Allocation de foyer	Allocation de résidence
719,88€	359,94€

2° traitement excédant 16.099,84 euros sans toutefois dépasser 18.329,27 euros:

Allocation de foyer	Allocation de résidence
359,94€	179,97 €

Par « traitement », il y lieu d'entendre le traitement annuel auquel l'agent peut prétendre à l'exclusion de toute allocation ou indemnité.

§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€ 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.

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 aux articles 19 et 20, le régime le plus favorable est appliqué pour le mois entier.

SECTION 2 : PECULE DE VACANCES

Article 23 - Les agents (ensemble du personnel communal statutaire et contractuel) bénéficient chaque année d'un pécule de vacances, selon les règles prévues au présent statut.

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.

Article 25 - Pour des prestations complètes accomplies durant toute l'année de référence, le pécule de vacances est fixé comme à 92 % du douzième du traitement annuel, lié à l'indice des prix à la consommation, qui détermine le traitement dû pour le mois de mars de l'année de vacances.

Article 26 :

§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, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980, 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.

5° a été dispensé du travail en application de l'article 18, alinéa 2, de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

§ 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 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 a pris fin.

L'agent doit faire la preuve qu'il réunit les conditions requises. Cette preuve peut être fournie par toute voie de droit, témoins y compris.

§ 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 27 : 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 du montant mensuel par jour civil lorsque les prestations ne s'étendent pas sur la totalité d'un mois.

§ 2 - L'octroi d'un traitement partiel afférent à l'exercice de prestations réduites entraîne une réduction proportionnelle du pécule de vacances.

Article 28 : En cas de prestations incomplètes, le pécule de vacances est accordé au prorata des prestations fournies.

Article 29 : Deux ou plusieurs pécules de vacances, y compris ceux acquis par application des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, ne peuvent être cumulés au-delà du montant

correspondant au pécule de vacances le plus élevé, qui est obtenu lorsque les pécules de vacances de toutes les fonctions ou activités sont calculés sur base de prestations complètes.

A cet effet, le pécule de vacances d'une ou plusieurs fonctions est réduit ou retenu à l'exception du pécule de vacances en exécution des lois coordonnées relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

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

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

Article 30: 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.

Article 31 :

§ 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.

§ 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.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le pécule de vacances est calculé compte tenu du montant forfaitaire, du pourcentage et de la retenue éventuelle en vigueur à la date considérée; le pourcentage est appliqué au traitement annuel qui sert de base au calcul du traitement dont bénéficie l'agent à la même date.

Lorsqu'à ce moment, il ne bénéficie d'aucun traitement ou d'un traitement réduit, le pourcentage se calcule sur le ou les traitement(s) qui aurai(en)t été dû (dus).

SECTION 3 : ALLOCATION DE FIN D'ANNEE

Article 32 : Les agents bénéficient d'une allocation de fin d'année.

Article 33 : 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 compte non tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice-santé;

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-santé;

4° par « prestations complètes » les prestations dont l'horaire et tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale ;

5° par « période de référence » : la période qui s'étend du 1er janvier au 30 septembre de l'année considérée.

Article 34 :

§ 1 - 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.

§ 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.

§ 3 - Sont assimilées à des périodes durant lesquelles le membre du personnel a bénéficié de la totalité de sa rémunération, les périodes pendant lesquelles il :

1° a bénéficié d'un des congés parentaux visés dans le statut du personnel communal ;

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, ou des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980 à l'exclusion dans les deux cas du rappel par mesure disciplinaire.

Article 35 :

§ 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.

§ 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 des prestations complètes, sont le moins élevées en commençant par la plus basse.

§ 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 36 :

§ 1er- Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable.

§ 2 - Le montant de l'allocation de fin d'année est calculé comme suit :

1° pour la partie forfaitaire :

- pour l'année 2008 : 650,00 €
- pour l'année 2009 et les années suivantes, le montant de la partie forfaitaire octroyée l'année précédente, multiplié d'une fraction dont le dénominateur est l'indice-santé du mois d'octobre de l'année précédente et le numérateur l'indice-santé du mois d'octobre de l'année considérée ; le résultat obtenu est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement.

2° pour la partie variable :

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.

§ 3 - 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 variable de l'allocation, est celle qui aurait servi de base pour calculer sa rétribution pour ce mois, si celle-ci avait été due.

Article 37 : L'allocation est payée en une fois au cours du mois de novembre ou de décembre de l'année considérée.

SECTION 4 : ALLOCATION POUR EXERCICE D'UNE FONCTION SUPERIEURE

Article 38 : Les agents bénéficient d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures.

Article 39 : On entend par fonction supérieure, toute fonction prévue au cadre du personnel d'un grade au moins équivalent à celui dont l'agent est revêtu, auquel est attachée une échelle de traitement plus avantageuse.

Article 40 : 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. En cas de vacance temporaire, elle peut être prorogée jusqu'au retour du titulaire de l'emploi.

Article 41 : Le bénéfice de l'allocation est accordé à l'agent qui a exercé les fonctions supérieures d'une façon ininterrompue pendant 15 jours au moins.

Article 42 : Pour être désigné pour exercer des fonctions supérieures, les conditions suivantes doivent être remplies dans le chef de l'agent concerné :

- bénéficiaire d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive non radiée ;
- répondre à la condition d'ancienneté requise pour accéder, par promotion, à l'emploi à exercer, où aux conditions de diplôme requise pour le recrutement à cet emploi. Il peut être dérogé à cette dernière condition en l'absence d'agents y répondant.

Les fonctions supérieures prennent fin :

- en cas d'absence du titulaire : dès le retour en fonction de cet agent ;
- en cas d'emploi définitivement vacant : dès l'entrée en fonction du nouveau titulaire ;
- en cas de promotion de l'agent à l'emploi qu'il a occupé par exercice de fonctions supérieures, son ancienneté pour l'évolution de carrière et la promotion prend en considération la date fixée par la délibération désignant l'agent pour l'entrée en fonction sans pouvoir toutefois remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut au grade par promotion.

Article 43 :

L'allocation pour exercice de fonctions supérieures est accordée à l'agent qui assume des fonctions supérieures, que l'emploi correspondant à ces fonctions soit momentanément inoccupé ou définitivement vacant.

L'allocation est égale à la différence entre la rémunération dont l'agent bénéficierait dans le grade de l'emploi correspondant aux fonctions supérieures et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif. Il faut entendre par rémunération, le traitement barémique augmenté éventuellement de l'allocation de foyer et de résidence.

L'allocation n'est accordée que pour les mois civils durant lesquels l'exercice des fonctions supérieures est complet et effectif.

L'allocation du mois, égale à un douzième de l'allocation annuelle, est payée mensuellement et à terme échu.

Article 44 :

§ 1er - L'allocation est qualifiée allocation de suppléance ou d'intérim.

§ 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 annuelle moyenne ni le double de la valeur de l'augmentation biennale moyenne de l'échelle la moins élevée attachée au grade de la fonction exercée à titre temporaire.

§ 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.

§ 4 - L'allocation de suppléance ne pourra jamais être supérieure à l'allocation d'intérim.

§ 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 45: 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 DIPLOME

Article 46: 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 47: 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 résultant de la nouvelle échelle.

Article 48: 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 46, 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 49: L'allocation pour diplôme ne peut être cumulée avec l'indemnité de promotion sociale avec tout autre avantage résultant du même diplôme, brevet ou certificat.

Il est fait application des dispositions produisant les effets les plus favorables.

Article 50: La possession de plusieurs diplômes, brevets ou certificats ne peut donner lieu au paiement d'allocations supérieures au montant visé à l'article 48.

Article 51: Dans le cas de fonctions à prestations de travail incomplètes, l'allocation pour diplôme est accordée au prorata des prestations fournies.

Article 52: L'allocation pour diplôme est rattachée à l'indice des prix à la consommation, sur base de l'indice-pivot 138,01.

SECTION 6 : ALLOCATION POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES OU INCOMMDES

Circulaire du 31/08/2006 (MB 12/09/2006) relative à l'octroi d'allocations et d'indemnités dans la Fonction publique locale.

Article 53: Il peut être octroyé, sur demande faite au Collège communal, une allocation aux agents astreints occasionnellement ou sporadiquement à des tâches qui, en raison des circonstances particulières dans lesquelles elles doivent être accomplies ou de l'emploi des matières nocives ou dangereuses, augmentent considérablement le degré de danger, d'inconfort ou d'insalubrité inhérent à l'exercice normal de leur fonction.

Sont exclus du bénéfice de cette allocation, les agents qui, en raison de l'exécution des travaux mentionnés à l'Erreur ! Source du renvoi introuvable., bénéficient d'une échelle de traitements spécifique ou attachée à une fonction plus qualifiée que celle qu'ils exercent.

Pour l'octroi de l'allocation visée, il y a lieu d'assurer le respect des dispositions générales suivantes :

- 1° l'allocation ne peut être accordée que pour le temps qui a été effectivement consacré à l'exécution du travail y donne droit ;
- 2° le taux de l'allocation ne peut être supérieur aux pourcentages du salaire horaire de l'agent chargé d'exécuter le travail, tels qu'ils sont indiqués par catégories à l'**Erreur ! Source du renvoi introuvable.** ci-après.

Article 54 : Peuvent être pris en considération pour une allocation maximum de :

A. 50 %

- les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières de vidanges, des matières fécales, de la vermine ou des cadavres putréfiés ou en voie de putréfaction ;
- les travaux insalubres ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois, nauséabonds, exigus et non ou peu aérés ;
- les travaux effectués à une hauteur de plus de 30 mètres au-dessus du niveau du sol, sur des échelles, pylônes, échafaudages fixes ou volants, charpentes ou toits, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées ;
- les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à une contamination par des substances radioactives.

B. 25 %

- les travaux pour lesquels l'agent est sérieusement exposé à des contacts avec des matières organiques en décomposition autres que les matières à la lettre A, 1^{er} alinéa ;
- les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets de l'eau, des marais, de la boue, de gaz, d'acides ou de matières corrosives ;
- les travaux pour l'exécution desquels l'agent est sérieusement exposé aux effets des poussières et du suif dans des locaux fermés ou peu spacieux ;
- les travaux de désobstruction et de curage d'égouts ;
- les travaux visés à la lettre A, 3^e alinéa, lorsqu'ils sont effectués à une hauteur de 20 à 30 mètres au-dessus du niveau du sol ;
- les travaux d'entretien des arbres accomplis à l'aide d'échelles coulissantes de 16 mètres au moins, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées ;
- les travaux anormalement insalubres, salissants et incommodes ;
- les travaux effectués à l'aide d'un brise-béton pneumatique, d'un marteau pneumatique à river ou d'un marteau pneumatique perforateur ;
- le soufflage des joints de pavage par air comprimé ;
- l'asphaltage des routes ;

Les chefs de service des agents répondant aux catégories énumérées ci-avant, sont tenus de rentrer au service du personnel un relevé détaillé reprenant ces diverses prestations.

En aucun cas, les allocations visées aux lettres A, B ne peuvent être cumulés.

L'allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes est payée mensuellement et à terme échu.

SECTION 7 : ALLOCATION POUR PRESTATIONS (IRREGULIERES) NOCTURNES OU DOMINICALES

Article 55 :

Par. 1^{er} - Des allocations peuvent être accordées aux agents qui sont astreints, à des prestations irrégulières, nocturnes ou dominicales, aux conditions déterminées ci-après.

Par. 2 - Ces conditions ne sont toutefois pas applicables :

- aux agents titulaires de grades légaux ;
- aux agents qui, en raison de la nature des fonctions qu'ils exercent, bénéficient d'avantages compensatoires tels que des congés, le logement gratuit ou, à défaut, l'indemnité en tenant lieu, ou d'une échelle de traitements fixée compte tenu de la nécessité d'accomplir régulièrement des prestations de travail dominicales et/ou nocturnes.

Par. 3 - La gratification de ces heures de prestations irrégulières peut prendre la forme de congés compensatoires. Ces congés restent subordonnés aux exigences de bon fonctionnement du service.

Article 56 :

Il y a lieu d'entendre :

- par "prestations dominicales", celles qui sont accomplies le dimanche ou un jour férié légal entre 0 et 24 heures ;
- par "prestations nocturnes", celles accomplies entre 20 heures et 6 heures.

Article 57 :

Le montant de l'allocation est de:

- pour les prestations dominicales : 1/1976^e du traitement annuel, majoré, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures, par heure de prestation ;
- pour les prestations nocturnes : 25 % du taux horaire calculé sur base de la rémunération globale annuelle brute.

Article 58 :

§ 1er - Pour les prestations nocturnes effectuées les dimanches et les jours fériés légaux, les deux allocations mentionnées à l'article précédent peuvent être cumulées.

§ 2 - Les allocations pour prestations nocturnes et dominicales ne peuvent être cumulées avec les allocations pour prestations exceptionnelles 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 59 : 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.

SECTION 8 : ALLOCATION POUR PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES.

Article 60 : Les agents bénéficient d'une allocation pour prestations exceptionnelles.

Néanmoins, ne peuvent prétendre à cette allocation le secrétaire, le secrétaire adjoint, le receveur, les agents titulaires d'un grade du niveau A et les agents qui ne sont pas occupés de manière permanente.

Article 61 : 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.

La gratification des heures supplémentaires peut toutefois prendre la forme de congés compensatoires. Ces congés restent subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

Tous les agents ont droit à des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail fixée par la loi.

Article 62 : 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 22 heures et 7 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.

SECTION 9 : ALLOCATION POUR GARDE A DOMICILE

Article 63 : Bénéficiaire 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 secrétaire adjoint, le receveur et les titulaires d'un grade de niveau A.

Article 64 : Le montant de cette allocation est **1 euro** 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.

CHAPITRE VII : INDEMNITES

Circulaire du 31/08/2006 (MB 12/09/2006) relative à l'octroi d'allocations et d'indemnités dans la Fonction publique locale.

Article 65 : Les agents (ou le cas échéant, leurs ayants droit) bénéficient :

- des indemnités pour **frais de parcours** :

Les frais de parcours qui résultent de déplacements de service effectués dans l'intérêt de l'administration et autorisés par le Collège communal sont remboursés dans les conditions reprises ci-dessous :

- a) Transports en commun : les débours réels sont remboursés uniquement sur la base des tarifs officiels.

- b) Utilisation d'un véhicule personnel à moteur : indemnité correspondant aux conditions fixées par l'arrêté royal du 18 janvier 1965, adaptées par la circulaire n° 588 (MB du 05.12.2008) et suivantes, portant réglementation générale en matière d'indemnités pour frais de parcourindemnité kilométrique.

L'indemnité couvre tous les frais, à l'exception des frais de parking et de stationnement payants exposés lors de l'accomplissement des déplacements de service et de l'assurance tous risques éventuellement contractée pour couvrir les risques encourus par les agents utilisant leur véhicule à moteur personnel pour les besoins du service.

- c) Utilisation de la bicyclette : une indemnité kilométrique de 0,15 euros (montant lié à l'indice des prix à la consommation).

Les bénéficiaires qui utilisent leur bicyclette pour effectuer un déplacement de leur résidence à leur lieu de travail, et vice-versa, ont droit, lorsqu'ils parcourent au moins un kilomètre pour le trajet, à une indemnité de 0,15 € par kilomètre parcouru, le nombre de kilomètres par trajet étant arrondi à l'unité supérieure. Est assimilé à la bicyclette un fauteuil roulant ou un autre moyen de transport léger non motorisé. L'utilisation de la bicyclette peut précéder ou être postérieure à l'utilisation complémentaire des transports en commun publics. L'indemnité ne peut toutefois jamais être cumulée avec une intervention dans les frais de transports publics pour le même trajet et au cours de la même période.

Ces indemnités seront versées sur base d'une déclaration sur l'honneur et d'un relevé justificatif des déplacements. Les éventuels frais de parkings seront liquidés sur présentation des quittances délivrées.

- d'une indemnité pour **frais funéraires** :

Lors du décès d'un :

- agent statutaire en activité de service, en disponibilité pour maladie ou infirmité, en non-activité du chef d'absence pour convenances personnelles,
- agent contractuel (qui se trouve dans une des situations visées à l'article 86§1,1)a) et b), 2) et 3) de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994)

Il est octroyé une indemnité pour frais funéraires à la (les) personne(s) qui a (ont) supporté les frais funéraires sur présentation de la preuve de participation aux frais funéraires.

Elle est payée dans un délai de 6 semaines après le décès.

Le montant de cette indemnité est :

Pour un agent statutaire : l'indemnité correspond à un mois de la dernière rétribution brute d'activité de l'agent y compris, le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation pour exercice d'une fonction supérieure ainsi que les suppléments qui sont pris en compte pour le calcul de la pension de retraite.

Pour un agent contractuel : l'indemnité correspond à la dernière rémunération entièrement due à charge de l'employeur, adaptée aux modifications résultant des fluctuations de l'indice général des prix à la consommation du Royaume visé à l'article 2, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 06 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un douzième du montant fixé en application de l'article 39, alinéas 1^{er}, 3 et 4 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Cette indemnité est diminuée le cas échéant, du montant d'une indemnité accordée en vertu d'autres dispositions légales ou réglementaires.

L'indemnité funéraire est payée au(x) bénéficiaire(s) dès que la preuve de participation aux frais funéraires a été apportée.

- de **l'intervention dans les frais de séjour** :

Une indemnité forfaitaire journalière est allouée pour frais de séjour aux agents astreints à se déplacer dans l'exercice de leur fonction.

La durée de déplacement doit être supérieure à cinq heures et la distance doit comporter au minimum quinze kilomètres. Un supplément pour la nuit peut être attribué lorsque l'agent s'est vu dans l'obligation de loger hors de sa résidence.

Le principe d'octroi de cette indemnité est applicable aux agents qui se déplacent pour témoigner en justice.

Sans préjudice de l'application éventuelle de mesures disciplinaires, l'indemnité de séjour peut être refusée si des abus sont constatés.

L'indemnité pour frais de séjour est fixée comme suit :

Déplacement par journée de calendrier	Supplément pour la nuit
---------------------------------------	-------------------------

De plus de cinq heures et moins de huit heures	De huit heures et plus	Logement aux frais de l'agent	Logement gratuit
2,38 €	10,01 €	25,32 €	12,42 €

Cette allocation s'entend à l'indice pivot 138,01 et est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

CHAPITRE VIII : DIPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 66 : Pour les agents en service à la date de l'entrée en vigueur du présent statut, l'application des nouvelles échelles de traitement a lieu conformément aux règles contenues dans 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.

Annexes au statut pécuniaire

Annexe I - Echelles des traitements du personnel communal

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	19.200,20	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	16.013,93	24.606,06
3/1 x 262,89 6/1 x 425,63 3/1 x 475,71 13/1 x 245,37		3/1 x 225,34 7/1 x 425,63 2/1 x 575,86 13/1 x 240,36		3/1 x 676,01 8/1 x 350,53 1/1 x 801,19 8/1 x 242,86 5/1 x 220,33	

Echelle D 7		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 1/1 x 893,83 10/1 x 235,35 3/1 x 345,52		11/1 x 450,67 1/1 x 650,98 8/1 x 300,45 5/1 x 145,22		11/1 x 425,63 1/1 x 851,27 8/1 x 350,53 5/1 x 187,79	

Echelle D 10		Echelle C 1		Echelle C 2	
22.533,52	32.198,10	15.493,35	23.150,88	15.865,19	23.522,72
3/1 x 625,94 8/1 x 400,60 1/1 x 1.001,50 13/1 x 275,42		4/1 x 250,38 1/1 x 413,12 4/1 x 425,63 3/1 x 475,71 13/1 x 245,37		4/1 x 250,38 1/1 x 413,12 4/1 x 425,63 3/1 x 475,71 13/1 x 245,37	

Echelle C 3 17.175,56 25.748,45	Echelle C 4 18.928,17 29.068,42	Echelle C 5 16.774,96 24.008,33
3/1 x 550,82 8/1 x 300,45 1/1 x 1.001,50 13/1 x 270,41	3/1 x 801,19 8/1 x 400,60 1/1 x 951,42 13/1 x 275,42	1/1 x 563,35 1/1 x 338,01 7/1 x 200,30 1/1 x 788,68 2/1 x 475,71 13/1 x 245,37
Echelle B1 18.026,82 25.011,57	Echelle B2 19.529,06 26.589,77	Echelle B3 21.281,66 29.105,91
3/1 x 400,32 4/1 x 300,45 3/1 x 150,23 15/1 x 275,42	7/1 x 275,42 1/1 x 1.251,86 6/1 x 325,49 11/1 x 175,27	7/1 x 325,49 1/1 x 1.251,86 6/1 x 325,49 11/1 x 212,82
Echelle A1 22.032,79 34.226,06	Echelle A1 Sp 22.032,79 34.226,06	Echelle A2 23.785,39 35.903,46
11/1 x 500,75 1/1 x 701,05 10/1 x 500,75 3/1 x 325,49	11/1 x 500,75 1/1 x 701,05 10/1 x 500,75 3/1 x 325,49	3/1 x 300,45 19/1 x 550,82 3/1 x 250,38
Echelle A2 Sp 23.785,39 35.903,46		
3/1 x 300,45 19/1 x 550,82 3/1 x 250,38		

Annexe II – Allocation de foyer : déclaration sur l'honneur

COMMUNE DE MEIX-DEVANT-VIRTON.

Attestation à compléter en vue de l'obtention de « l'allocation de foyer »

Allocation de foyer - Désignation du/de la bénéficiaire

Rubrique	Membre du personnel qui introduit la demande
1	Le/la soussigné(e) :
2	Nom et prénom :
3	Lieu et date de naissance :
4	Adresse personnelle :
5	Etablissement :
6	Fonction :
7	Situation administrative :
8	Numéro de matricule :
	Traitement (1) :

Rubrique	Conjoint ou personne avec laquelle l'agent vit en couple
9	Nom et prénom :
10	Lieu et date de naissance :
11	Adresse personnelle :
12	Fonction exercée :
13	Dénomination de l'employeur :
14	Traitement (1) :

Déclare sur l'honneur :

- que les conjoints ou les agents qui cohabitent, ont décidé de commun accord que le membre du personnel visé à la rubrique 1 sera le/la bénéficiaire de l'allocation de foyer.
 - que les renseignements précités sont sincères et exacts.
 - qu'il/elle communiquera immédiatement toute modification aux rubriques 11, 12 et 14 de même que tout changement à l'état civil au moyen d'une nouvelle déclaration selon le même modèle.
- Fait à le

Signature du membre du personnel introduisant la demande

(1) Par traitement on entend le montant annuel octroyé (100 %) qui se situe dans l'échelle de traitement développée telle qu'elle est fixée pour des prestations complètes, donc sans tenir compte des allocations et indemnités, ni de la liaison à l'index.

14. Budget du CPAS 2011 – approbation.

Vu l'article L 1122-30 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu l'article 88 de la loi organique des centres publics d'aide sociale ;

Vu le budget du CPAS, tel qu'annexé à la présente délibération, présenté par sa présidente, Madame Marie-Françoise ENGEL, en présence des mandataires du conseil de l'aide sociale (réunion annuelle de synergie) mais qui ne participent pas au vote ;

Considérant que l'intervention communale est d'un import de 206.279,68 €, les prévisions de recettes et de dépenses à l'ordinaire étant de 755.310,51€ et à l'extraordinaire de 0,00 € ;

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Approuve le budget 2011 du CPAS tel qu'il est présenté, avec des recettes et dépenses à l'ordinaire de 755.310,51€ et à l'extraordinaire de 0,00 € et une intervention communale de 206.279,68 € (deux cent six mille deux cent septante-neuf euros et soixante-huit cents).

15. Fixation de la dotation communale au budget 2011 de la zone de police.

Vu le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, notamment son article L 1122-30 §1^{er} ;

Vu l'article 40 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, duquel il ressort que le budget de chaque zone de police pluricommunale est à charge des différentes communes de la zone et de l'Etat fédéral ;

Attendu que chaque conseil communal de la zone est tenu de voter une dotation à affecter au corps de police locale et que lorsque la zone de police pluricommunale ne dispose pas de ressources suffisantes pour couvrir les dépenses résultant de l'accomplissement de sa mission, la différence est couverte par les communes qui en font partie;

Attendu qu'il résulte de l'article 71 de la loi précitée, que les décisions des conseils communaux, relatives aux contributions des communes faisant partie d'une zone pluricommunale, doivent être envoyées, pour approbation, au Gouverneur de province ;

Vu le projet de budget 2011 de la zone de police GAUME ;

Vu le projet de budget 2011 de la Commune de Meix-devant-Virton ;

Sur proposition du collège communal, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE d'intervenir à concurrence de **130.190,49 € (cent trente mille cent nonante euros et quarante-neuf cents)**, dans le budget 2011 de la zone de police GAUME.

La présente délibération sera transmise pour approbation à Monsieur le Gouverneur de la Province de Luxembourg.

16. Budget communal 2011 – approbation.

Vu l'article L 1312-2 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Vu le projet de budget 2011 présenté par l'échevin des finances, Marc GILSON ;
 Attendu que le projet de budget ordinaire 2011 montre un boni à l'exercice propre comme au global et le projet de budget extraordinaire 2011, un mali à l'exercice propre et un boni à l'exercice global ;
 Après avoir examiné le projet de budget page par page, le conseil communal passe au vote.

Il en résulte que :

Le budget ordinaire 2011 est approuvé **par six voix pour** (HANUS-FOURNIRET Sabine, GILSON Marc, WEKHUIZEN Michaël, ENGEL Marie-Françoise, PONCE Yvon et FRANCOIS Pascal), **et trois contre** (HUBERT Claude, EVRARD Sébastien et PIERRARD Jean-Claude), tel que décrit ci-après :

Recettes ordinaires.		
Exercice propre :		3.256.863,65
Exercice global :		3.746.132,50
Dépenses ordinaires.		
Exercice propre :		3.189.360,42
Exercice global :		3.591.958,96
Résultat du budget propre :	BONI	67.503,23
SOLDE global =		BONI 154.173,54

Le budget extraordinaire 2011 est approuvé **à l'unanimité**, tel que décrit ci-après :

Recettes extraordinaires.		
Exercice propre :		1.887.000,00
Exercice global :		3.586.123,66
Dépenses extraordinaires.		
Exercice propre :		2.571.975,00
Exercice global :		3.554.683,49
Résultat du budget propre :	MALI	684.975,00
SOLDE global =		BONI 31.440,17

17. Mode de passation et arrêt des conditions des marchés financés par certains articles du budget extraordinaire 2011.

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

Vu les arrêtés d'exécution des 08/01/1996, 26/09/1996 et 29/01/1997;

Vu l'article 234 de la nouvelle loi communale;

Attendu qu'au budget extraordinaire, voté ce jour par le Conseil Communal, figurent des crédits pour divers petits travaux et acquisitions.

Attendu qu'en vue de permettre au Collège Echevinal d'engager la procédure et d'attribuer les marchés, dans les meilleurs délais et conditions d'efficacité, il convient de choisir le mode de passation et de fixer les conditions applicables à ces marchés;

Attendu que légalement rien ne s'oppose à ce que par une seule et même délibération l'organe compétent de la commune choisisse le mode de passation de divers marchés et en fixe les conditions ;

DECIDE :

A) de choisir la procédure négociée sans publicité comme mode de passation des marchés de travaux et fournitures faisant l'objet des crédits inscrits aux articles suivants du budget extraordinaire :

N° Projet	Articles	Libellés	Montants
20110022	104/742-53	Achat matériel informatique	2.000,00
20110005	421/744-51	Achat de tondeuse + débroussailleuse	2.650,00
20110008	421/744-51	Achat souffleur épareuse	2.700,00
20110011	423/741-52	Achat de signalisation routière et petits équipements	6.000,00
20110018	722/741-98	Achat de mobilier divers	3.000,00
20110012	874/744-51	Pompe à eau et détecteur fuite	4.050,00
20110015	877/744-51	Achat d'une caméra	5.000,00

B) d'arrêter comme suit les conditions des marchés :

1. Sélection qualitative des entreprises et fournisseurs à consulter

Le marché sera passé par procédure négociée sans publicité sans formalisation de la sélection qualitative.

2. Conditions du marché

a) Pour tous les marchés dont le montant estimé hors TVA est inférieur à 22.000 euros, les dispositions des articles 10§2, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 30§2, 36, et 41 du cahier général des charges sont d'application.

b) Le cautionnement ne sera pas exigé.

c) La révision ne sera pas appliquée.

d) Les demandes d'offres seront au moins transmises à trois firmes ou fournisseurs. Les caractéristiques techniques minimales imposées seront dressées par le responsable de service.

e) Les remises de prix devront parvenir au Collège communal en deux exemplaires. Elles mentionneront un prix unitaire par article. Elles seront accompagnées d'une documentation relative au matériel proposé.

f) Les prix mentionnés dans la remise de prix (*avec spécification TVA comprise ou non*) s'entendent rendus franco au lieu de livraison.

g) Les fournisseurs ou entreprises restent engagés par leur remise de prix pendant un délai de 120 jours calendrier, prenant cours le lendemain du jour fixé pour le dépôt de la remise de prix.

h) Après attribution du marché par le Collège Echevinal, la fourniture devra intervenir dans les trente jours de la notification, sauf pour le matériel qui devrait être mis en fabrication après la notification. Dans ce cas, le délai devra figurer dans la remise de prix.

i) Les factures à transmettre, en double exemplaire, seront payées conformément à l'article 15 du cahier général des charges, soit dans les 50 jours à compter de la date de la réception du matériel et pour autant que l'administration soit en possession de la facture régulièrement établie.

18. Renouvellement des contrats d'assurances de la Commune et du CPAS – Mode de marché et conditions – approbation.

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle;

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, notamment l'article 17, § 2, 1° a (montant du marché HTVA inférieur au seuil de 193.000,00 €; catégorie de services 06);

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, notamment l'article 120;

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;

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

Vu la décision du Collège communal du 30 septembre 2010 relative à l'attribution du marché de conception pour le marché "Renouvellement des contrats d'assurances de la commune et du CPAS" à Aubert S.A., Grand Rue, 47 à 6760 Virton;

Considérant le cahier spécial des charges relatif à ce marché établi par l'auteur de projet, Aubert S.A., Grand Rue, 47 à 6760 Virton;

Considérant que ce marché est divisé en lots:

* Lot 1 (Assurance incendie et périls connexes et assurance tous risques) ;

* Lot 2 (Assurance responsabilité civile) ;

* Lot 3 (Assurance accidents du travail et accidents corporels) ;

* Lot 4 (Assurance véhicules) ;

* Lot 5 (Assurance scolaire - extrascolaire - assimilés) ;

Considérant qu'il est proposé de passer le marché par procédure négociée sans publicité;

DECIDE :

Article 1 : D'approuver le cahier spécial des charges "Renouvellement des contrats d'assurances de la commune et du CPAS", établi par l'auteur de projet, Aubert S.A., Grand Rue, 47 à 6760 Virton. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier spécial des charges et au cahier général des charges pour les marchés publics.

Article 2 : De choisir la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché.

Article 3 : Cette décision est portée sur la liste récapitulative qui est transmise à l'Autorité supérieure.

19. POINT SUPPLEMENTAIRE : Commission Locale pour l'Energie (CLE) – rapport 2010 – visa.

Vu les décrets du Gouvernement Wallon du 17 juillet 2008, modifiant les décrets du 12 avril 2001 relatif à l'organisation du marché régional de l'électricité et du 19 décembre 2002 relatif à l'organisation du marché régional du gaz ;

Vu l'obligation pour chaque commune d'instaurer une commission locale pour l'énergie au sein de son CPAS ;

Considérant le rapport d'activités à destination du conseil communal établi par la Commission locale pour l'énergie au CPAS de Meix-devant-Virton, tel qu'annexé à la présente délibération ;

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Visé sans observation, le rapport 2010 d'activités à destination du conseil communal établi par la Commission locale pour l'énergie au CPAS de Meix-devant-Virton, tel qu'annexé à la présente délibération.

HUIS CLOS.

Ceci clôture la séance qui est levée à 21h10.

Par le Conseil,

La secrétaire,

Le Bourgmestre,