

## SEANCE DU 26 JUIN 2012

**Présents** : MM. Jean-Michel JAVAUX – Bourgmestre – Président ;  
MM. TILMAN, MELON, BOCCAR, Mmes DAVIGNON, et  
~~CAPRASSE~~, Echevins ;  
Mmes CONTENT et FOUARGE, ~~M. FRANCKSON~~, Mme GIROUL-  
VRYDAGHS, Melle SOHET, MM. MAINFROID, ~~PLOMTEUX~~, Mme  
ERASTE, MM. DE MARCO et PIRE, Mme WIBRIN, M. IANIERO,  
~~Mme TONNON~~, MM. RASKINET, DELVAUX et FRAITURE, ~~Mme~~  
DELDIME, Conseillers Communaux.

M. Christophe MéLON, Président du CPAS (avec voix consultative).

**Mme D.VIATOUR Epse LAVIGNE – Secrétaire Communal.**

*Madame Stéphanie Caprasse, Monsieur Willy Frankson, Monsieur Marc Plomteux, Madame Tonnon et Madame Deldime, excusés, ont été absents toute la séance.*

### PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU 5 JUIN 2012.

Le procès-verbal de la séance précédente est approuvé.

### ARRETES DE POLICE.

Le **CONSEIL**, à l'unanimité, **PREND CONNAISSANCE** des ordonnances de police prises d'urgence par le Bourgmestre aux dates suivantes :

### ARRETE DE POLICE - BROCANTE AU VIAMONT – LE SAMEDI 16 JUIN 2012

#### **LE BOURGMESTRE,**

Attendu qu'une brocante est organisée par le Comité du Viamont samedi 16 juin 2012 :

Attendu qu'à cette occasion, il y a lieu d'interdire l'accès et le stationnement des véhicules en partie rue des Briquetiers entre son carrefour de la rue des Trois Sœurs et de la Cour Dony et en partie Viamont depuis son carrefour avec la rue Richemont, jusqu'à la rue des Trois Sœurs ;

Vu la nécessité et l'urgence;

Vu la loi et le règlement général sur la police de la circulation routière;

#### **ARRETE:**

**Le samedi 16 juin 2012 de 6h à 22h**

**ARTICLE 1er.** L'accès et le stationnement des véhicules en partie rue des Briquetiers entre son carrefour de la rue des Trois Sœurs et de la Cour Dony et en partie Rue Viamont depuis son carrefour avec la rue Richemont, jusqu'à la rue des Trois Sœurs.

**ARTICLE 2.** Le stationnement des véhicules de toute nature est interdit aux endroits, date et heure définis à l'article 1<sup>er</sup>.

**ARTICLE 3.** Les dispositions qui précèdent seront portées à la connaissance des usagers par l'affichage du présent arrêté et l'apposition des signaux réglementaires.

**ARTICLE 4.** Les infractions seront punies des peines de police.

**ARTICLE 5.** Copie du présent arrêté sera transmise aux Greffes des Tribunaux de Police et de Première Instance, aux organisateurs, au SRI, ainsi qu'au service du Hall Technique.

**ORDONNANCE DE POLICE - FETE DES ENFANTS – LE 23 JUIN 2012**

**LE BOURGMESTRE,**

Attendu que le Centre Culturel d'Amay organise la fête des enfants, ce 23 juin 2012 sur la Place Communale ;

Attendu que l'intensité de la circulation Place A. Grégoire et Place Sainte Ode présente du danger et qu'il y a lieu d'y interdire la circulation et le stationnement des véhicules ;

Vu le Code de la Démocratie Locale et de décentralisation ;

Vu l'article 130 bis de la Nouvelle Loi Communale ;

Vu la nécessité et l'urgence;

Vu la loi et le règlement général sur la police de la circulation routière;

**ARRETE:**

**ARTICLE 1er.** L'accès à tout conducteur et le stationnement des véhicules de toute nature sont interdits Place A. Grégoire du vendredi 22 juin 2012 à 21h au samedi 23 juin 2012 à 21h.

**ARTICLE 2.** L'accès à tout conducteur, dans les 2 sens ainsi que le stationnement des véhicules de toute nature sont interdits, chaussée Roosevelt entre les 2 rond-point, le samedi 23 juin 2012 de 14h à 21h.

**ARTICLE 3.** Une déviation sera mise en place.

**ARTICLE 4.** Les dispositions qui précèdent seront portées à la connaissance des usagers par l'affichage du présent arrêté et l'apposition des signaux réglementaires.

**ARTICLE 5.** Les contrevenants aux dispositions qui précèdent seront punis des peines de police.

**ARTICLE 6.** Copie du présent arrêté sera transmise aux Greffes des Tribunaux de Police et de Première Instance, à la zone de Police Meuse-Hesbaye, au Service des Travaux et au responsable du Centre Culturel d'Amay.

**ORDONNANCE DE POLICE – FETE DES ENFANTS AU QUARTIER RORIVE-LE 23 JUIN 2012**

**LE BOURGMESTRE,**

Attendu que le samedi 23 juin 2012 se déroulera à Amay, une brocante dans le quartier Rorive, dans le cadre de la Fête des Enfants ;

Attendu que pour assurer la sécurité des personnes assistant à cette fête, ainsi que des usagers des rues avoisinantes, il convient de prendre les mesures de manière à réduire autant que possible les dangers d'accidents;

Vu la loi relative à la police de la circulation routière ;

Vu le règlement général sur la police de la circulation routière ;

Vu l'arrêté ministériel fixant les dimensions minimales et les conditions particulières du placement de signalisation routière ;

Vu le Code de la Démocratie locale et de décentralisation ;

Vu l'article 130 bis de la nouvelle loi communale ;

**ARRETE:**  
**SAMEDI 23 JUIN 2012 DE 6H00 A 14H00.**

**ARTICLE 1er.**

a) L'accès est interdit à tout conducteur, Allée du Rivage sur les chaussées sises à hauteur du building 23.

b) Le stationnement des véhicules est interdit sur les chaussées citées à l'article 1§a ainsi qu'Avenue du Paradis, à l'arrière du building repris sous le n°21 Allée du Rivage

**ARTICLE 2.** Les dispositions qui précèdent seront portées à la connaissance des usagers par l'affichage du présent arrêté et l'apposition des signaux réglementaires.

**ARTICLE 3.** Les contrevenants aux dispositions qui précèdent seront punis des peines de police.

**ARTICLE 4.** Copie du présent arrêté sera transmise aux Greffes des Tribunaux de Police et de Première Instance, à la Zone de Police Meuse-Hesbaye, au service des Travaux et au responsable du Centre Culturel d'Amay.

**PERSONNEL COMMUNAL – « PACTE POUR UNE FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET PROVINCIALE SOLIDE ET SOLIDAIRE » - STATUT ADMINISTRATIF – ANNEXE I – CONDITIONS DE RECRUTEMENT, D'EVOLUTION DE CARRIERE ET DE PROMOTION**

Revu la délibération du Conseil Communal du 22 mars 2012 relative à la révision du statut du personnel intégrant dans l'Annexe I du statut, les dispositions de la circulaire du Ministre Paul FURLAN du 25 janvier 2011 relative à la valorisation des compétences ;

Attendu que la délibération du 22 mars 2012 a été approuvée par le Collège Provincial en sa séance du 26 avril 2012 mais qu'une correction de forme est demandée au paragraphe consacré au recrutement de l'ouvrier qualifié D4 (inversion de 2 paragraphes) ;

Attendu par ailleurs que l'emploi de gradué spécifique B1 pour les centres sportifs et culturels a été supprimé par délibération du 25 mars 2010, approuvée par arrêté du 14 avril 2010 et qu'il n'y a plus lieu de prévoir des conditions d'accès au dit emploi ;

Vu le procès-verbal du Comité de concertation Commune/CPAS du 25 juin 2012 ;

Vu le procès-verbal du Comité particulier de négociation syndicale du 26 juin 2012 ;

Vu l'article L1212-1 du CDLD ;

Vu le rapport du Collège Communal ;

**LE CONSEIL, à l'unanimité :**

**PREND CONNAISSANCE de la communication du Collège Provincial du 27 avril 2012 assurant le transmis de l'Arrêté d'approbation du statut administratif du personnel communal**

et

**ADOpte comme suit l'annexe I du statut précisant les conditions de recrutement, d'évolution de carrière et de promotion du personnel communal.**

### **1. PERSONNEL ADMINISTRATIF.**

#### **A. NIVEAU E.**

##### **Auxiliaire d'administration (E1).**

###### **a) Recrutement.**

- Etre porteur du diplôme de l'enseignement primaire ;
- Réussir un examen comprenant :
  1. Une épreuve écrite de compréhension de texte à résumer et expliciter un texte donné sur un sujet d'ordre général – 12/20 ;
  2. Une épreuve orale de conversation, se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus permettant d'apprécier la motivation du candidat et son aptitude à s'exprimer – 12/20 ;

Le jury sera composé par les soins du Collège Communal.

###### **b) Evolution de carrière.**

L'échelle E2 est applicable au titulaire de l'échelle E1 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante

Et

- Posséder une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E1.

Dans le cas où le titulaire a acquis une formation complémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle E1.

L'échelle E3 est applicable au titulaire de l'échelle E2 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante

Et

- Posséder une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2.

Dans le cas où le titulaire a acquis une formation complémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 8 ans dans l'échelle E2.

## **B. NIVEAU D.**

### **B1. Employé d'Administration (D1).**

#### a) Recrutement.

- Etre porteur d'un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à l'issue de la 4<sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire (2<sup>ème</sup> degré – CESDD)

OU

- Posséder un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation des compétences et correspondant au niveau du diplôme du 2<sup>ème</sup> degré et en lien avec l'emploi considéré

OU

- Posséder un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

ET

- Réussir un examen comprenant :

- Une rédaction – 12/20

- Une épreuve d'arithmétique ou de mathématiques modernes au choix du candidat – 12/20 ;

- Une épreuve orale de conversation, se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus permettant d'apprécier la motivation du candidat et son aptitude à s'exprimer – 12/20 ;

Le jury sera composé par les soins du Collège Communal.

#### b) Promotion.

Ouverte aux agents du niveau E (échelle E1 ou E2 administrative) :

- N'ayant pas eu une évaluation insuffisante ;

- Comptant une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E, en qualité d'agent statutaire définitif ;

- Ayant réussi un examen tel que précisé ci-dessus (rubrique « recrutement »).

#### c) Evolution de carrière.

L'échelle D2 est applicable au titulaire de l'échelle D1 (administrative) moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante

Et

- Posséder une ancienneté de **12 ans** dans l'échelle D1.

L'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle D1, si :

- Le (la) titulaire de l'échelle D1 a suivi une formation complémentaire

OU

- Le (la) titulaire possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

L'échelle D3 est applicable au titulaire de l'échelle D2 (administrative) moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante

Et

- Posséder une ancienneté de **8 ans** dans l'échelle **D2**.

L'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle D2, si :

- Le (la) titulaire de l'échelle D2 a suivi une formation complémentaire

OU

- Le (la) titulaire possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

### **B3. Employé d'Administration (D4).**

#### **a) Recrutement.**

- Être porteur du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, ou titre réputé équivalent selon le présent règlement  
OU
- Posséder un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation des compétences et correspondant au niveau du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur  
OU
- Posséder un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

ET

- Réussir un examen comprenant :
  1. Une épreuve écrite portant sur la formation générale : résumé et commentaires d'une conférence sur un sujet d'ordre général – 12/20 ;
  2. Une épreuve écrite d'arithmétique ou de mathématiques modernes au choix du candidat – 12/20 ;
  3. Une épreuve de conversation se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus, portant, d'une part, sur la connaissance du milieu administratif (organisation et rôle des services publics en général et de l'Administration Communale en particulier – évolution institutionnelle de la Belgique) et, d'autre part, sur la motivation du candidat (compréhension des tâches normales d'un rédacteur) 12/20.

Le jury sera composé par les soins du Collège Communal.

#### **b) Evolution de carrière.**

L'échelle D4 est applicable au titulaire de l'échelle D1, D2 ou D3 (administratives) moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

ET

- Posséder une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3 (administrative) et avoir acquis un module de formation

OU

- Posséder une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3 (administrative) et avoir acquis deux modules de formation

OU

- Posséder une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3 (administrative) et posséder un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence, et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement

OU

- Posséder une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3 (administrative) et posséder deux titres de compétence délivrés par le Consortium de validation de compétence, et qui soient complémentaires 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'échelle D5 est applicable au titulaire de l'échelle D4 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Avoir acquis une formation spécifique ;

L'échelle D6 est applicable au titulaire de l'échelle D5 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ;

Dans le cas où le titulaire a acquis le diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou une formation spécifique équivalente, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle D5.

L'échelle D6 est également applicable au titulaire de l'échelle D4 ou D5 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4 ou D5 ;
- Avoir acquis soit le diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou de bachelier ou un diplôme équivalent, soit avoir suivi trois modules de formation.

### **C. NIVEAU C.**

#### **Chef de service administratif (C3).**

##### **a) Promotion.**

Ouverte aux employés d'administration titulaires des échelles D4, D5 ou D6 et moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté minimale de 4 ans dans les échelles D4, D5 ou D6, en qualité d'agent statutaire définitif ;
- Avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules de formation) ;
- Réussir un examen d'aptitude à diriger comprenant :
  1. Une épreuve écrite consacrée à la connaissance du fonctionnement de l'institution communale et de ses relations avec les autres pouvoirs ;
  2. Une épreuve orale de conversation destinée à apprécier les capacités d'initiative et d'organisation du candidat ;

##### **b) Evolution de carrière.**

L'échelle C4 est applicable au titulaire de l'échelle C3 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
  - Compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C3 en qualité d'agent statutaire définitif ;
- Dans le cas où le titulaire a acquis une formation complémentaire (60 heures), l'ancienneté nécessaire est ramenée à 8 ans dans l'échelle C3 en qualité d'agent statutaire définitif.

## **II. PERSONNEL OUVRIER.**

### **A. NIVEAU E.**

#### **Ouvrier (E1).**

##### **a) Recrutement.**

- Etre porteur du diplôme de l'enseignement primaire ;
- Réussir un examen d'aptitudes destiné à établir des connaissances suffisantes pour l'exécution de la fonction d'ouvrier de voirie ou d'ouvrier-manceuvre ;

##### **b) Evolution de carrière.**

L'échelle E2 est applicable au titulaire de l'échelle E1 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E1 ;

Dans le cas où le titulaire a acquis une formation supplémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramené à 4 ans dans l'échelle E1.

L'échelle E3 est applicable au titulaire de l'échelle E2 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 ;

Dans le cas où le titulaire a acquis une formation complémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 8 ans dans l'échelle E2.

## **B. NIVEAU D.**

### **Ouvrier qualifié (D1).**

#### **a) Recrutement.**

- Posséder une qualification. Le critère de qualification est lié à la possession obligatoire d'un diplôme au moins égal à celui décerné à la fin des études ETSI ou après avoir suivi les cours CTSI ou à l'issue de la 4<sup>ème</sup> année de l'enseignement secondaire (2<sup>ème</sup> degré – CESDD)

Ou

- Posséder un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation des compétences et correspondant au niveau du diplôme du 2<sup>ème</sup> degré et en lien avec l'emploi considéré

OU

- Posséder un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon.

ET

- Réussir un examen d'aptitudes professionnelles dans la qualification correspondant à l'emploi à conférer ;

#### **b) Promotion.**

Ouverte aux agents de niveau E.

- N'ayant pas une évaluation insuffisante ;
- Comptant une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E en qualité d'agent statutaire définitif ;
- Ayant réussi un examen d'aptitudes professionnelles dans les qualifications correspondant à l'emploi à conférer ;

#### **c) Evolution de carrière.**

L'échelle D2 est applicable au titulaire de l'échelle D1 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
  - Compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D1 ;
- L'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle D1, si :

- Le (la) titulaire de l'échelle D1 a suivi une formation complémentaire

OU

- Le (la) titulaire possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

L'échelle D3 est applicable au titulaire de l'échelle D2 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
  - Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 ;
- L'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle D2, si :

- Le (la) titulaire de l'échelle D2 a suivi une formation complémentaire



OU

- Le (la) titulaire possède un titre de compétence délivré par le Consortium de validation des compétences et qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement.

### **Ouvrier qualifié (D4).**

#### **a) Recrutement.**

• Etre porteur d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur en rapport avec la fonction à exercer

OU

• Posséder un titre de compétences de base délivré par le Consortium de validation des compétences et correspondant au niveau du diplôme du 2<sup>ème</sup> degré et en lien avec l'emploi considéré

OU

• Posséder un titre de formation certifié et délivré par un organisme agréé par le Gouvernement wallon

ET

• Réussir un examen d'aptitudes professionnelles dans la qualification correspondant à l'emploi à conférer ;

#### **b) Evolution de carrière.**

L'échelle D4 est applicable au titulaire de l'échelle D3 moyennant les conditions suivantes :

– Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

ET

– Posséder une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3 et avoir acquis une formation complémentaire

OU

– Posséder une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3 et 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 vers 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.

### **C. NIVEAU C.**

#### **Brigadier (C1).**

##### **Promotion.**

Ouverte aux agents titulaires d'une échelle de niveau D moyennant les conditions suivantes :

– Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

– Compter une ancienneté de 4 ans dans une échelle de niveau D en qualité d'agent statutaire définitif ;

– Avoir réussi un examen comprenant :

1. Une épreuve écrite de rédaction : 12/20

2. Une épreuve orale de conversation se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus permettant d'apprécier le sens de l'organisation du candidat, son sens de l'initiative et son aptitude à diriger une équipe : 12/20

Et pour les agents titulaires de l'échelle D1, D2 et D3, avoir acquis une formation complémentaire.

### **Contremaître (C5).**

#### **Promotion.**

Ouverte aux agents titulaires des échelles D2, D3, moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté de 12 ans dans les échelles D2, D3, en qualité d'agent statutaire définitif ;
- Avoir réussi un examen comprenant :
  1. Une épreuve écrite de rédaction : 12/20
  2. Une épreuve orale de conversation se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus permettant d'apprécier la motivation du candidat, sa connaissance du milieu administratif (organisation et rôle des services publics et singulièrement de l'Administration Communale), son aptitude à organiser et diriger un service technique des travaux : 12/20

Egalement ouverte aux agents titulaires de l'échelle C1 moyennant les conditions suivantes :

1. Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
2. Compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C1 en qualité d'agent statutaire définitif ;
3. Avoir réussi l'examen repris ci-dessus.

## **III. PERSONNEL TECHNIQUE.**

### **A. NIVEAU D.**

#### **Agent Technique (D7).**

##### **a) Recrutement.**

- Être porteur d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur (ETSS-CTSS) ou titre reconnu équivalent ;
- Avoir réussi un examen comprenant :
  1. Une épreuve écrite sur les matières suivantes :
    - Géométrie traditionnelle ou mathématiques modernes au choix du candidat : 12/20
    - Algèbre traditionnelle ou mathématiques modernes au choix du candidat : 12/20
    - Dessin et métré : 12/20
  2. Une épreuve orale se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus destiné à apprécier la motivation du candidat : 12/20

##### **b) Evolution de carrière.**

L'échelle D8 est applicable au titulaire de l'échelle D7 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
  - Compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D7 ;
- Si le titulaire a acquis une formation complémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 8 ans dans l'échelle D7.

#### **Agent Technique (D7) chargé de la gestion du parc informatique communal.**

##### **a) Recrutement.**

- Être titulaire d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur (ETSS-CTSS) ou titre reconnu équivalent, au minimum
- Répondre à au moins une des 4 conditions suivantes :
  - Être titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur en informatique
  - Être titulaire d'une certification Microsoft pour l'administration de Windows XP, Windows Vista, Windows 7 ou Windows Server (2000, 2003 ou 2008)

- Pouvoir justifier d'une expérience d'au moins 2 ans consécutifs en tant que gestionnaire d'un parc informatique sous Windows ou en tant que technicien réparateur de PC
- Avoir suivi une formation d'au moins 300 heures en tant qu'administrateur réseau sous Windows ou en tant que technicien réparateur de PC
  - Être capable de gérer le suivi administratif des commandes, prestations de tiers et réparations
  - Être capable de remplacer les composants suivants d'un PC : mémoire, alimentation, disques, processeur, carte mère
  - Être capable d'organiser lui-même son emploi du temps en fonction des priorités qui lui seront données
  - Pouvoir répondre par téléphone aux demandes et problèmes des utilisateurs
  - Pouvoir expliquer en termes accessibles aux utilisateurs la bonne utilisation des programmes installés sur leur ordinateur
  - Être titulaire d'un permis de conduire B pour pouvoir se rendre sur les différents sites d'intervention, effectuer les achats et porter le matériel en réparation
  - Réussir un examen comprenant :
    - Une épreuve écrite sur les matières techniques spécifiques : 12/20
    - Une épreuve orale se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus destiné à apprécier la motivation et les qualités organisationnelles du candidat : 12/20.

b) Evolution de carrière.

L'échelle D8 est applicable au titulaire de l'échelle D7 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
  - Compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D7 ;
- Si le titulaire a acquis une formation complémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 8 ans dans l'échelle D7.

**Agent technique en chef (D9).**

a) Recrutement.

- Etre porteur d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou assimilé ;
- Avoir réussi un examen comprenant :
  1. Une épreuve écrite sur la formation générale : résumé et commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général : 12/20
  2. Une épreuve écrite sur les matières suivantes :
    - dessin
    - métré
  3. Une épreuve orale de conversation se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus et permettant d'apprécier d'une part, la connaissance du milieu administratif (organisation et rôle des services publics en général et de l'Administration Communale en particulier – évolution institutionnelle de la Belgique) et, d'autre part, la motivation du candidat et son sens de l'organisation.

b) Promotion.

Ouverte aux agents titulaires de l'échelle D8.

- N'ayant pas une évaluation insuffisante ;
- Comptant une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D8 en qualité d'agent statutaire définitif ;
- Ayant réussi un examen tel que repris ci-dessus (voir recrutement) ;

c) Evolution de carrière.

L'échelle D10 est applicable au titulaire de l'échelle D9 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
  - Compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D9 ;
- Si le titulaire a acquis une formation complémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 8 ans dans l'échelle D9.

## **B. NIVEAU B.**

### **Gradué spécifique (B1).**

#### **a) Recrutement.**

- Avoir la qualité de « conseiller en environnement » au sens de l'Arrêté de l'Exécutif Régional Wallon du 7 mai 1991, c'est à dire :

avoir suivi avec succès :

1. Une formation complémentaire dans le domaine de l'environnement d'un minimum de 300 heures et qui dispense un contenu pluridisciplinaire des sciences et techniques relatives à l'environnement ainsi qu'une approche générale du cadre législatif et institutionnel régional ;

2. Une initiation aux méthodes et techniques de communication et de concertation sociale, d'un minimum de 30 heures ;

et disposer :

1. Soit d'un diplôme universitaire ou d'enseignement supérieur non universitaire,

2. Soit d'une pratique effective d'un conseiller en environnement de trois années ;

- Réussir un examen comprenant :

1. Une épreuve écrite de formation générale : résumé et commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général : 12/20

2. Une épreuve écrite sur les matières déterminées ;

3. Une épreuve orale de conversation se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus permettant d'apprécier la connaissance du candidat du milieu administratif (organisation et rôle des services publics en général et de l'Administration Communale en particulier – évolution institutionnelle de la Belgique) et sa motivation : 12/20

#### **b) Evolution de carrière.**

L'échelle B2 est applicable au titulaire de l'échelle B1 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

- Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B1 si il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction . Dans le cas où le (la) titulaire dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle B1 ;

L'échelle B3 est applicable au titulaire de l'échelle B2 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

- Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B2, si il (elle) ne dispose pas d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction. Dans le cas où le (la) titulaire dispose d'un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle B2.

## **A. NIVEAU A.**

### **Chef de bureau technique (A1).**

#### **a) Recrutement.**

- Age minimum : 21 ans – âge maximum : 50 ans ;

- Etre porteur du diplôme d'ingénieur civil ou industriel, de conducteur civil, d'architecte ou autre délivré par une université ou enseignement assimilé ;

- Avoir réussi un examen comprenant :
  1. Une épreuve écrite de formation générale : résumé et commentaires d'une conférence sur un sujet d'ordre général : 12/20
  2. Une épreuve écrite sur les matières déterminées ;
  3. Une épreuve orale de conversation se déroulant sous forme d'un entretien à bâtons rompus permettant d'apprécier d'une part, la connaissance du milieu administratif (organisation et rôle des services publics de manière générale et de l'Administration Communale en particulier – évolution institutionnelle de la Belgique) et d'autre part, la motivation du candidat, sa capacité à s'exprimer, son sens de l'organisation, son aptitude à diriger : 12/20 ;

b) Promotion.

Ouverte aux titulaires des échelles D7, D8, D9 ou D10 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D7, D8, D9 ou D10 ;
- Avoir acquis une formation spécifique à la fonction à exercer ;
- Réussir l'examen repris ci-dessus (voir recrutement) ;

c) Evolution de carrière.

L'échelle A2 est applicable au titulaire de l'échelle A1 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 ;
- Avoir acquis une formation complémentaire ;

Ou

- Compter une ancienneté minimale de 16 ans dans l'échelle A1 si pas de formation ;
- Ne pas avoir une évaluation insuffisante.

## V. PERSONNEL D'ENTRETIEN.

### Auxiliaire professionnel (E1).

a) Recrutement.

- Etre porteur du diplôme de l'enseignement primaire ;

b) Evolution de carrière.

L'échelle E2 est applicable au titulaire de l'échelle E1 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E1 ;

Dans le cas où le titulaire a acquis une formation supplémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 4 ans dans l'échelle E1 .

L'Echelle E3 est applicable au titulaire de l'échelle E2 moyennant les conditions suivantes :

- Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;
- Compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 ;

Dans le cas où le titulaire a acquis une formation complémentaire, l'ancienneté nécessaire est ramenée à 8 ans dans l'échelle E2.

## **VI. PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES.**

### **NIVEAU D.**

#### **Employé de bibliothèque (D1).**

##### **a) Recrutement.**

– Etre porteur du diplôme de l'enseignement secondaire intérieur ou titre réputé équivalent selon le présent règlement et du certificat élémentaire d'aptitude à gérer une bibliothèque ;

– Réussir un examen comprenant :

1. Une rédaction : 12/20

2. Une épreuve d'arithmétique ou de mathématiques modernes au choix du candidat : 12/20

3. Une épreuve orale de conversation, se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus permettant d'apprécier la motivation du candidat : 12/20

##### **b) Evolution de carrière.**

L'échelle D4 est applicable à l'employé de bibliothèque titulaire de l'échelle D1 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

– Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

– Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1 d'employé de bibliothèque et avoir acquis une formation spécifique ;

L'échelle D5 est applicable à l'employé de bibliothèque titulaire de l'échelle D4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

– Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

– Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D4 d'employé de bibliothèque et avoir acquis une formation spécifique ;

L'échelle D6 est applicable à l'employé de bibliothèque titulaire de l'échelle D5 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

– Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

– Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 d'employé de bibliothèque ;

#### **Employé de bibliothèque (D4).**

##### **a) Recrutement.**

– Etre porteur du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou titre réputé équivalent selon le présent règlement, et d'un certificat d'aptitude à gérer une bibliothèque ;

– Réussir un examen comprenant :

1. Une rédaction : 12/20

2. Une épreuve d'arithmétique ou de mathématiques modernes au choix du candidat : 12/20

3. Une épreuve orale de conversation, se déroulant sous la forme d'un entretien à bâtons rompus permettant d'apprécier la motivation du candidat : 12/20

##### **b) Evolution de carrière.**

L'Echelle D5 est applicable à l'employé de bibliothèque titulaire de l'échelle D4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

– Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

– Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D4 d'employé de bibliothèque et avoir acquis une formation spécifique ;

L'échelle D6 est applicable à l'employé de bibliothèque titulaire de l'échelle D5 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

– Ne pas avoir une évaluation insuffisante ;

– Compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 d'employé de bibliothèque ;

**PERSONNEL COMMUNAL – « PACTE POUR UNE FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET PROVINCIALE SOLIDE ET SOLIDAIRE » - STATUT ADMINISTRATIF – INTEGRATION DES REMARQUES EMISES PAR LE COLLEGE PROVINCIAL EN MARGE DE SON ARRETE D'APPROBATION DU 26 AVRIL**

Vu la convention sectorielle 2005-2006 signée par le Gouvernement wallon et les organisations représentatives du personnel et provincial ;

Vu les diverses circulaires ministérielles adoptées dans ce cadre, formant un « Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire » ;

Vu la délibération du Conseil Communal du 27 mai 2009 marquant son accord quant à l'adhésion de la Commune d'Amay au « Pacte pour une Fonction publique locale et provinciale solide et solidaire » telle que définie par la convention sectorielle 2005-2006 ;

Vu la délibération du Conseil Communal adoptée en séance du 25 janvier 2011 relative à la révision du statut du personnel et introduisant les nouvelles dispositions reprises dans le Pacte et corrigeant celle du 19 octobre 2010 afin d'y intégrer certaines remarques formulées par le Collège Provincial en marge de son arrêté d'approbation du 9 décembre 2010 ;

Attendu que la délibération du Conseil Communal du 22 mars 2012 a été approuvée par le Collège Provincial en sa séance du 26 avril 2012 mais que certaines corrections et/ou précisions demandées par les services de tutelle doivent être intégrées ;

Vu le procès-verbal du Comité de concertation Commune/CPAS du 25 juin 2012 ;

Vu le procès-verbal du Comité particulier de négociation syndicale du 26 juin 2012 ;

Vu l'article L1212-1 du CDLD ;

Vu le rapport du Collège Communal ;

**LE CONSEIL, à l'unanimité :**

**PREND CONNAISSANCE de la communication du Collège Provincial du 27 avril 2012 assurant le transmis de l'Arrêté d'approbation du statut administratif du personnel communal**

**et**

**ADOPTE, le texte du dit statut administratif tel que modifié, en ses articles 16 point 9, 28 points 2 et 3, 29 §1<sup>er</sup> et §2, 31, 101, 172 et 206, conformément aux indications du Collège Provincial et de ses services.**

**PERSONNEL COMMUNAL – « PACTE POUR UNE FONCTION PUBLIQUE LOCALE ET PROVINCIALE SOLIDE ET SOLIDAIRE » - STATUT ADMINISTRATIF**

**CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION.**

Article 1.

1. Le présent statut s'applique aux membres du personnel communal définitif, stagiaire et contractuel, à l'exception des membres du personnel enseignant

Néanmoins, il ne s'applique au Secrétaire communal et au Receveur communal que dans les matières qui ne sont réglées par d'autres dispositions légales.

2. Par dérogation au paragraphe précédent, ne s'appliquent pas aux agents stagiaires et temporaires les dispositions de la section 3 du chapitre XII, l'article 114, ainsi que les dispositions de la section 19 du chapitre XIII et du Chapitre XVII – I°.

3. Les dispositions du chapitre XIII consacrées aux prestations réduites pour convenance personnelle, à l'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales et à l'interruption de carrière, ne sont pas applicables au secrétaire communal, au secrétaire adjoint, au receveur et aux fonctions de niveau 1. A l'exception de grades légaux, le collège communal peut toutefois, dans les cas où le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis, autoriser les titulaires desdites 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 et/ou de leur institution.

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

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

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

Article 3.

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

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

Article 4.

Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel.

Article 5.

§ 1.

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 prescrites par l'autorité ;
5. Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable ;
6. Veiller à la sauvegarde des intérêts communaux ;
7. Accomplir personnellement et consciencieusement les obligations de service qui leur sont imposées par les arrêtés ou règlements en vigueur dans la Commune d'Amay ;
8. Exécuter ponctuellement les ordres de service et accomplir leurs tâches avec assiduité et exactitude ;
9. Être de la plus stricte politesse, tant dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs, collègues ou inférieurs, que dans leurs rapports avec le public et user, tant vis-à-vis des uns que des autres, de compréhension sans aucune discrimination ;
10. S'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service ;
11. Répondre, vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques, du bon fonctionnement des services dont la direction leur est confiée. Ils sont de ce fait, tenus de réprimer ou de provoquer la répression des abus, négligences ou infractions aux lois et règlements qu'ils seraient amenés à constater dans l'exercice de leurs fonctions.

Le supérieur est responsable des ordres qu'il donne.

L'agent qui contreviendrait à ces dispositions serait puni, suivant l'exigence du cas, de l'une des peines disciplinaires prévues, sans préjudice de l'application des lois pénales.

#### Article 6.

Les agents évitent, dans le service comme dans la vie privée, tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public ou compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

#### Article 7.

Les agents ne peuvent :

1. Solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en-dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques ;
2. Utiliser ou mettre en marche une machine ou un appareil sans y avoir été autorisé ;
3. Fumer dans les locaux de travail et /ou accessibles au public et où un avis ou une note de service le défend ;
4. Introduire des personnes dans les locaux de l'Administration sans en avoir reçu l'autorisation ;
5. Distribuer ou afficher des imprimés publicitaires ou avis similaires, de tenir des réunions, de faire de la propagande, de faire des collectes ou d'offrir des objets en vente dans les lieux de travail, sauf autorisation expresse du Collège et prérogatives reconnues par le statut syndical ;
6. Introduire des boissons alcoolisées ou des drogues sur les lieux de travail ;
7. Se trouver en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues sur le lieu de travail.

#### Article 8.

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

#### Article 9.

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

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

#### Article 10.

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

L'on entend par harcèlement toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle ou autre, dont celui ou celle qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité des femmes et des hommes sur les lieux du travail.

Le Conseil Communal désigne la personne de confiance et le conseiller en prévention psychologique chargés de donner aux victimes l'accueil, l'aide et l'appui requis.

Le Conseiller en prévention psychologique peut ne pas appartenir à l'Administration Communale.

#### Article 11.

Tout agent définitif qui contrevient aux dispositions du présent chapitre peut être soumis, suivant l'exigence du cas, à l'une des peines disciplinaires prévues par les articles L1215-1. et suivants du CDLD, sans préjudice de l'application des dispositions pénales éventuelles.

Les agents temporaires et contractuels sont quant à eux soumis aux dispositions de la loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 et tels que précisés par le règlement de travail.

### **CHAPITRE III – NOTIFICATIONS, DELAIS ET RECOURS.**

#### Article 12.

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 censée reçue le troisième jour ouvrable suivant son expédition, soit par remise de la main à la main contre accusé de réception.

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

#### Article 13.

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 informés 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, il est prolongé d'un mois.

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

#### Article 14.

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

### **CHAPITRE IV – MODE D'ATTRIBUTION DES EMPLOIS.**

#### Article 15.

§1. Les emplois communaux sont indifféremment accessibles soit par recrutement, soit par promotion quand les conditions particulières qui leur sont applicables prévoient à la fois des critères de recrutement et des critères de promotion.

A l'exception des grades légaux, le Conseil Communal ne pourra décider de conférer ces emplois par recrutement que si aucun agent, réunissant toutes les conditions de promotion requises, examen compris, ne se porte candidat à la promotion.

§2. Lorsque seul l'accès par promotion est prévu et si l'examen de promotion pour ce grade se clôture par un procès-verbal de carence, l'autorité qui nomme utilisera le procédé de recrutement. Elle en déterminera les conditions.

### **CHAPITRE V – RECRUTEMENT.**

#### Article 16.

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

1. Etre ressortissant de l'un des pays de l'Union Européenne ;
2. 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 ;
3. Avoir une connaissance de la langue de la région linguistique jugée suffisante au regard de la fonction à exercer ;
4. Jouir des droits civils et politiques ;
5. Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
6. Etre âgé de 18 ans au moins
7. Etre porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer ou disposer de compétences valorisables, conformément aux conditions fixées par l'annexe I du présent statut ;
8. Réussir un examen de recrutement ;
9. **En application de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et plus spécifiquement de ses articles 14 et 26 à 29, dans les cas des travailleurs recrutés pour être occupés à un poste de sécurité, à un poste de vigilance, à une activité à risque défini ou à une activité liée aux denrées alimentaires, établir la réunion des conditions d'aptitude physique exigées pour la fonction à exercer, précisées dans les avis de recrutement et portées à la connaissance de l'organisme chargé de l'évaluation de santé préalable.**

L'agent doit satisfaire durant toute la carrière aux conditions visées aux points 1, 2, 3, 4, 5 et 9 ci-dessus.

Les emplois sont accessibles aux deux sexes.

#### Article 17.

##### § 1.

Lorsqu'il est envisagé de conférer un emploi par recrutement, le Collège Communal fait appel aux agents statutaires du centre public d'action sociale du même ressort, titulaires du même grade ou d'un grade équivalent.

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

La candidature à chaque emploi doit être transmise selon les formes prévues à l'article 14 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 centre public d'action sociale du même ressort ou dont l'emploi est supprimé, est transféré d'office pour autant qu'il soit titulaire du même grade que celui de l'emploi vacant, ou d'un grade équivalent, et qu'il satisfasse aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

#### § 3.

Le présent article ne s'applique pas :

- Aux membres du personnel engagé par contrat ;
- Aux titulaires d'emplois qui sont spécifiques à la commune ou au centre public d'action sociale ;

#### § 4.

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

### Article 18.

Nonobstant l'application de l'article 17, il est procédé au recrutement par appel public.

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

L'avis mentionne les conditions générales et, le cas échéant, les conditions particulières de recrutement, les emplois auxquels il est pourvu et le délai d'introduction des candidatures.

Il est inséré dans au moins deux organes de presse ou sur au moins deux sites d'offres d'emplois.

Par ailleurs, il peut être diffusé par tous autres moyens jugés adéquats et suffisants.

### Article 19.

§1. Sur proposition du Secrétaire communal, le Conseil Communal établit pour chaque fonction un descriptif. Celui-ci décrira de manière précise la mission et les tâches principales de la fonction à pourvoir ainsi qu'un profil de compétence qui englobera le savoir, le savoir-faire et le savoir être, c'est-à-dire les caractéristiques de la personnalité.

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

§3. 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.

§4. Quels que soient les examens, les jurys comprennent :

Un Président, qui est le Bourgmestre, à moins qu'il ne délègue un Echevin. Il a voix délibérative.

Des assesseurs qui sont :

- Un professeur au moins en activité ou à la retraite de l'enseignement correspondant au niveau des études exigées dans les conditions particulières, si l'examen comprend une épreuve de formation générale et/ou une ou plusieurs épreuves sur les matières enseignées dans ledit enseignement ;
- Une ou des personnes particulièrement qualifiées en raison de leur compétence ou de leur spécialisation, s'il s'agit d'épreuves techniques ou pratiques ou portant sur des matières administratives ou techniques. Elles sont choisies en dehors ou au sein du personnel communal parmi, dans ce dernier cas, les fonctionnaires qualifiés d'un grade supérieur à celui à conférer ;

§5. Le jury est désigné par le Collège Communal qui :

- fixe la date et le lieu des épreuves ;
- rédige l'offre d'emploi en reprenant de manière succincte le descriptif de fonction et l'échelle de rémunération ;
- assure la diffusion de l'offre d'emploi comme indiqué à l'article 17 ;
- arrête la liste des candidats et les convoque par lettre recommandée à la poste ou contre accusé de réception ;
- vise pour vérification le procès-verbal fixant le classement ou constatant l'échec ou la réussite des candidats.

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

Toute organisation syndicale 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 1974 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 20.

Le Conseil Communal peut fixer les conditions particulières de recrutement en fonction de l'emploi à conférer, notamment en cas d'application de l'article 15.

#### Article 21.

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

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

#### Article 22.

L'acte de nomination ou de désignation est motivé.

#### Article 23.

Les candidats qui réunissent les conditions prévues à l'article 16, mais qui ne sont pas recrutés, sont versés dans une réserve de recrutement.

La durée de validité de cette réserve est de deux ans à partir de la date du procès-verbal final des épreuves auxquelles ils ont satisfait. Elle peut être prolongée par décision motivée du Conseil Communal, deux fois au maximum.

Si celui-ci juge la réserve insuffisante, il procède à un nouvel appel public, sans que les lauréats versés dans une première réserve de recrutement aient une priorité par rapport aux lauréats versés dans des réserves ultérieures.

#### Article 24.

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

#### Article 25.

En application de l'article 21 de la loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés, la commune recrute une personne handicapée par groupe de 40 emplois à prestations de travail complètes prévus au cadre du personnel.

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

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

#### Article 26.

Les candidats ayant satisfait à la procédure de recrutement visée aux articles 16 et suivants et qui ont été engagés en qualité de contractuels, sont dispensés de repasser les mêmes épreuves dans le cas où un poste statutaire du même type serait déclaré vacant.

#### Article 27

La désignation des agents contractuels est déléguée au Collège communal en application de l'article L 1213-1 du CDLD.

Cette désignation se fera en appliquant les mêmes dispositions que celles prévues aux articles 16 et suivants.

Cependant, dans certaines situations particulières dûment motivées, le Collège peut procéder au recrutement de contractuels à durée déterminée ou dans un contrat de remplacement, sans obligatoirement constituer le jury et/ou faire passer des tests. Le Collège communal est également compétent pour mettre fin à la désignation.

### **CHAPITRE VI – SURVEILLANCE DE LA SANTE DES TRAVAILLEURS.**

#### Article 28.

**, de l'arrêté royal d'exécution du 28 août 2003 et du règlement général pour la Protection du Travail, sont soumis à la surveillance de santé obligatoire :**

1. Les travailleurs exposés à un risque de maladie professionnelle ;
2. **Les travailleurs occupant un poste de sécurité ou un poste de vigilance ;**  
**Les travailleurs qui, exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires ;**
4. Les personnes handicapées que la Commune est tenue d'engager ;
5. Les travailleurs âgés de moins de 21 ans ;
6. Les travailleurs occupant une situation de travail qui expose aux contraintes suivantes liées au travail
  - Utilisation habituelle des équipements à écrans de visualisation pendant une partie non négligeable de leur temps de travail ;
  - Manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires.

#### Article 29.

##### § 1.

**Pour les personnes qui, conformément à l'article 28, sont tenues de se soumettre à la surveillance de santé, le conseiller en prévention-médecin du travail procède aux examens dans le respect des règles légales.**

##### § 2.

**Le Collège Communal communique cette décision à l'intéressé par lettre recommandée. Un recours est ouvert dans les conditions et délais prévus par les articles 64 et suivants de l'AR du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.**

#### Article 30.

Les agents visés à l'article 28 sont soumis aux examens médicaux périodiques,.  
Ces mêmes agents sont soumis à un examen médical de reprise du travail après une absence de quatre semaines au moins,.

#### Article 31.

**Les agents réaffectés, mutés ou promus dans un emploi à risque visé à l'article 28, 1°, 2°, 3° ou 6° sont soumis à l'évaluation de santé préalable.**

#### Article 32.

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

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

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

### **CHAPITRE VII – STAGE.**

#### Article 33.

Tout agent est soumis à un stage d'une année de service à l'exception des candidats aux grades légaux.

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 37.

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

Les agents déjà en fonction depuis 6 mois, à titre temporaire ou en qualité d'agent contractuel, pourront être dispensés du stage prévu ci-dessus, pour autant qu'ils fassent l'objet d'un rapport favorable de leur chef de service et qu'ils aient été reconnus admissibles à l'emploi considéré par le S.P.M.T.

#### Article 34.

Il est établi pour chaque stagiaire une fiche d'évaluation selon le modèle repris à l'annexe 3.

#### Article 35.

Au plus tard deux mois avant la fin du stage, la fiche d'évaluation est complétée par deux supérieurs hiérarchiques ou un supérieur hiérarchique et le Secrétaire Communal en application de l'article 185.

Elle est notifiée au stagiaire de la manière prévue à l'article 12.

Cette notification mentionne, en outre, le droit de l'agent stagiaire de formuler les observations écrites dans les 15 jours à la réception de la fiche d'évaluation, par lettre notifiée de la manière prévue à l'article 13 et conformément à l'article 13.

#### Article 36.

§1. Sur base de la fiche d'évaluation prévue à l'article 185 et, 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 le licenciement dans cet emploi ou décide de la prolongation de la période de stage.

§2. Il entend l'agent soit à sa demande, conformément à l'article 35, soit d'initiative. L'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

#### Article 37.

Par dérogation à l'article 33, alinéa 1<sup>er</sup>, lorsqu'une fiche d'évaluation insuffisante est dressée pendant la période de stage, le Collège communal peut proposer au Conseil Communal le licenciement anticipé de l'agent dans cet emploi. Il est procédé conformément aux articles 35 et 36.

#### Article 38.

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

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

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

#### Article 39.

Les agents nommés à titre définitif prêtent le serment légal prévu par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

#### Article 40.

Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus à l'article 12. 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 VIII – CARRIERE.**

#### Article 41.

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

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

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



#### Article 42.

L'agent est nommé à un grade.

A chaque grade correspond une ou plusieurs échelles.

#### Article 43.

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 44.

Le Collège communal, sur proposition du Secrétaire Communal, procède à l'affectation de l'agent dans un emploi déterminé.

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

#### Article 44bis – Carrières spécifiques

L'ensemble des nouveaux métiers recensés fera l'objet d'un repositionnement dans une des filières spécifiques dont les particularités seront à déterminer par l'autorité régionale

### **CHAPITRE IX – PROMOTION.**

#### Article 45.

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 46.

Pour être nommé à un grade de promotion, l'agent doit satisfaire aux conditions fixées à l'annexe 1 du présent statut.

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

En outre, le Conseil Communal peut fixer des conditions particulières de promotion en fonction de l'emploi à conférer.

#### Article 47.

Les conditions de promotion doivent être remplies à la date de l'entrée en fonction dans le nouveau grade.

#### Article 48.

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 12.

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

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

Il est fait acte de candidature de la manière prévue à l'article 14.

#### Article 49.

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

§2. Quels que soient les examens, les jurys comprennent :

- Un Président, qui est le Bourgmestre, à moins qu'il ne délègue un Echevin. Il a voix délibérative.

- Des assesseurs qui sont :

- Un professeur au moins en activité ou à la retraite de l'enseignement correspondant au niveau des études exigées dans les conditions particulières, si l'examen comprend une épreuve de formation générale et/ou une ou plusieurs épreuves sur les matières enseignées dans ledit enseignement ;

- Une ou des personnes particulièrement qualifiées en raison de leur compétence ou de leur spécialisation, s'il s'agit d'épreuves techniques ou pratiques ou portant sur des matières administratives ou techniques. Elles sont choisies en dehors ou au sein du personnel communal parmi, dans ce dernier cas, les fonctionnaires qualifiés d'un grade supérieur à celui à conférer ;

- Un secrétaire : le secrétaire communal ou son délégué ;

§3. Le jury est désigné par le Collège Communal qui :

- fixe la date et le lieu des épreuves ;

- arrête la liste des candidats et les convoque par lettre recommandée à la poste ou contre accusé de réception ;

- vise pour vérification le procès-verbal fixant le classement ou constatant l'échec ou la réussite des candidats.

#### Article 50.

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 51.

L'acte de nomination est motivé.

#### Article 52.

L'agent qui a satisfait à un examen de promotion conserve, durant toute sa carrière, les titres à la nomination acquis par la réussite de ces épreuves.

#### Article 53.

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

#### Article 54.

L'article 35 est applicable à cette période probatoire.

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

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

A défaut, la promotion devient définitive.

#### Article 55.

##### Paragraphe 1.

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'action sociale du même ressort, titulaire du même grade que celui de l'emploi à conférer ou d'un grade équivalent, qui satisfait aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

##### Paragraphe 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'action sociale du même ressort, susceptible de présenter sa candidature et répondant aux conditions prescrites pour obtenir cette promotion.

##### Paragraphe 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 17, §1<sup>er</sup>, alinéas 1 à 3.

##### Paragraphe 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'action sociale qui ont un même ressort.

#### Article 56.

A défaut de l'application de l'article 55, l'agent en surnombre du centre public d'action sociale du même ressort, ou dont l'emploi est supprimé, est transféré d'office pour autant qu'il soit titulaire du même grade que celui de l'emploi vacant, ou d'un grade équivalent, et qu'il satisfasse aux conditions prescrites pour occuper cet emploi.

Les transferts ont lieu conformément aux dispositions de l'arrêté royal n° 490 imposant aux Communes et aux C.P.A.S. qui ont un même ressort le transfert d'office de certains membres de leur personnel.

#### Article 57

Sauf dispositions contraires, l'agent qui a satisfait à un examen de promotion dans les conditions prévues au présent règlement conserve pendant toute sa carrière, les titres à la nomination acquis par la réussite de ces épreuves.

### **CHAPITRE X : DES NIVEAUX.**

#### Article 58

Les emplois sont classés en 5 niveaux dans le cadre du personnel :

- le niveau A ;
- le niveau B,
- le niveau C ;
- le niveau D ;
- le niveau E ;

Sont réputés :

##### Du niveau E :

Les emplois, grades et fonctions qui généralement ne requièrent pas, lors du recrutement de leur titulaire, que la détention du diplôme d'école primaire, pour pouvoir les exercer.

Sont donc versés dans ce niveau :

- les auxiliaires professionnel(le)s et les ouvriers manœuvres pour travaux lourds ;

#### Du niveau D :

Les emplois, grades et fonctions qui généralement ne requièrent pas, lors du recrutement de leur titulaire, certaines conditions ou une spécificité propre pour pouvoir les exercer.

Trois catégories d'agents relèvent du niveau D :

1) La première catégorie est formée par les « ouvriers communaux » ayant une qualification, quelle soit de base ou poussée. Sont à considérer comme tels :

- les ouvriers qualifiés ;

2) la deuxième catégorie est formée par les « employés d'administration ». Sont à considérer comme tels :

- les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ;

- les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, voire d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ;

3) la troisième catégorie est formée par les agents attachés au service technique. Sont à considérer comme tels :

- les agents techniques ;

- les agents techniques en chef, c'est-à-dire, les agents chargés non seulement de la conception et de l'élaboration de plans techniques, mais également de la surveillance des travaux et du Service des Travaux dans son ensemble ;

#### Du niveau C :

Tous les emplois, grades et fonctions qui comportent des responsabilités dans le chef de leurs titulaires respectifs.

Sont à considérer comme tels :

- les brigadiers ;

- les contremaîtres ;

- les chefs de service administratifs.

#### Du niveau B :

Tous les emplois, grades et fonctions que l'on qualifie de « spécifiques », car devant avoir un profil en rapport avec le type de besoins qu'il s'indique de satisfaire.

Les emplois, grades et fonctions de niveau B se distinguent notamment du niveau D du fait qu'ils sont réservés aux personnes possédant un graduat dans une matière préalablement déterminée par l'autorité communale, en ce qui concerne la prise en compte des diplômes. Sont à considérer comme tels :

- le bibliothécaire gradué ;

- l'assistant social ;

- le conseiller environnement ;

- le conseiller énergie (...)

#### Du niveau A :

Tous les emplois, grades et fonctions devant répondre aux conditions suivantes :

- par voie de recrutement, aux personnes possédant un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation d'examens de recrutement.

Sont à considérer comme tels :

- le chef de bureau administratif ;

- le chef de bureau technique ;

- par voie de promotion, aux personnes relevant des niveaux D5, D6, C3 ou C4 et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation des examens de promotion.

Est à considérer comme tel :

- le chef de bureau administratif ;

- par voie de promotion, aux personnes relevant des niveaux D7, D8, D9 ou D10

et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation des examens de promotion.

Est à considérer comme tel :

- le chef de bureau technique ;

Tous les emplois, grades et fonctions devant répondre aux conditions suivantes :

- par voie de recrutement, aux personnes possédant un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique et après avoir satisfait aux épreuves fixées par l'autorité communale en ce qui concerne l'organisation d'examens de recrutement.

Est à considérer comme tel :

- l'attaché spécifique.

#### Article 59.

Pour l'application des conditions particulières qui font appel à la notion de titre équivalent, il est fait référence à l'annexe 1 de l'A.R. du 02/10/1937 portant statut des agents de l'Etat.

### **CHAPITRE XI : REGIME DISCIPLINAIRE.**

#### Article 60.

Le régime disciplinaire du personnel communal est fixé par les articles L.1215-1 et suivants du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation.

### **CHAPITRE XII : POSITIONS ADMINISTRATIVES.**

#### Article 61.

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<sup>ère</sup> – Activité de service.

#### Article 62.

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

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

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

#### Article 63.

La durée hebdomadaire de travail est de 36 heures, à raison de 5 jours par semaine.

Cette moyenne est calculée sur une base mensuelle.

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

#### Section 2 – Non-activité.

#### Article 64.

L'agent est en non-activité :

1. Lorsqu'il s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé.

2. Lorsqu'il accomplit en temps de paix certaines prestations militaires ;
3. En cas de suspension disciplinaire ;
4. Lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée, en application de l'article 152 ;
5. Durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, en application des articles 147 à 151.

#### Article 65.

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

#### Article 66.

##### Paragraphe 1.

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

##### Paragraphe 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.

##### Paragraphe 3.

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

### Section 3 – Disponibilité.

#### Article 67

Les dispositions de cette section ne s'appliquent pas aux agents stagiaires.

#### Article 68

La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil Communal.

La disponibilité de plein droit est constatée par le Collège Communal et confirmée par le Conseil Communal.

#### Article 69.

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 pas 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 70.

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

#### Article 71.

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 aux articles 203 et 204.

#### Article 72.

L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente est tenu de comparaître chaque année devant le service de Santé Administratif, au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si l'agent s'abstient de comparaître devant le service de Santé Administratif à l'époque fixée par l'alinéa 1<sup>er</sup>, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque jusqu'à sa comparution.

#### Article 73.

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

#### Article 74.

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 75.

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

#### Article 76.

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

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

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

La décision du Collège Communal doit être précédée de l'avis favorable du Secrétaire Communal et confirmée par le Conseil Communal.

#### Sous-Section 1. Disponibilité pour maladie.

##### Article 77.

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 114.

##### Article 78.

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

##### Article 79.

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

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

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

#### Article 80.

Par dérogation à l'article 79, l'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le service de Santé Administratif décide si l'affection, dont souffre l'agent, constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que l'agent n'ait été, pour une période continue de six mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

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

#### Article 81.

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin aux régimes de prestations réduites visés aux sections 12 et 13 du chapitre XIII, ni au régime de la semaine volontaire des 4 jours visés par la loi du 10.04.1995.

Pour l'application de l'article 74, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

#### Sous-Section 2. Disponibilité par suppression d'emploi.

##### Article 82.

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

S'il est établi que la réaffectation n'est pas possible, il est placé en position de disponibilité par suppression d'emploi. Dans cette position il conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

##### Article 83.

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

A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20 % 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<sup>èmes</sup>, être inférieur à autant de fois 1/30<sup>ème</sup> 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 74.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « années de services » celles qui entrent en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite. Toutefois, les services militaires accomplis avant l'entrée en fonction ne sont pas pris en considération et les services militaires admissibles ne sont comptés que pour leur durée simple.

#### Sous-Section 3. Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

##### Article 84.

Le Conseil Communal peut placer un agent en position de disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si la mesure est jugée indispensable pour le bon fonctionnement de l'Administration.

La proposition de mise en disponibilité est établie par le Collège Communal et notifiée à l'intéressé de la manière prévue à l'article 12.

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 85.

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 86.

Il jouit d'un traitement d'attente égal, la première année, à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit à autant de fois  $1/60^{\text{ème}}$  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 ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite.

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

#### Sous-Section 4. Disponibilité pour convenance personnelle.

##### Article 87.

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

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

Lorsque celle-ci n'est pas agréée, la décision est motivée.

##### Article 88.

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.

Pendant sa disponibilité pour convenance personnelle, l'agent peut exercer une activité lucrative à condition que celle-ci soit compatible avec ses fonctions.

##### Article 89.

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 un mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

A sa demande, l'agent reprend ses fonctions avant l'expiration de la période d'absence en cours moyennant un préavis de trois mois à moins que le Collège Communal n'accepte un délai plus court.

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 aux articles 203 et 204.

## **CHAPITRE XIII – REGIME DES CONGES.**

### Section 1<sup>ère</sup> – Vacances annuelles.

#### Article 90

##### Paragraphe 1er

Les agents temporaires, c'est-à-dire, tous agents autre que définitifs et les agents stagiaires ont droit à un congé annuel de vacances conformément aux lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971.

##### Paragraphe 2

Les agents définitifs, temporaires et contractuels ont droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge :

- moins de quarante-cinq ans : vingt-six jours ouvrables ;
- de quarante-cinq à quarante-neuf ans : vingt-sept jours ouvrables ;
- de cinquante à cinquante-quatre ans : vingt-huit jours ouvrables ;
- de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans : vingt-neuf jours ouvrables ;
- de soixante à soixante et un an : trente jours ouvrables ;
- à soixante-deux ans : trente et un jours ouvrables ;
- à soixante-trois ans : trente-deux jours ouvrables ;
- de soixante-quatre à soixante-cinq ans : trente-trois jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent au cours de l'exercice ; de même que l'exercice en cours est à prendre en compte pour le calcul du nombre de jours de congé dudit exercice.

##### Paragraphe 3

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 de service.

S'il est fractionné, il doit comporter au moins une période continue d'une semaine. A l'exception de 10 jours qui peuvent être pris jusqu'à la fin des vacances de printemps de l'année suivante, il doit être pris durant l'année civile concernée.

##### Paragraphe 4

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

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

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

##### Paragraphe 5

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

- a) les congés pour des motifs impérieux d'ordre familial ;
- b) les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans une institution subventionnée prévus à l'article 94 ;
- c) les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales ;
- d) les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ; le départ anticipé à mi-temps ;
- e) les congés pour mission ;
- f) le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;

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

h) la semaine volontaire de quatre jours ;

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

#### Paragraphe 6

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

L'agent ne bénéficie des dispositions du présent paragraphe que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les détails prévus à l'article 115.

### Section 2 – Jours fériés:

#### Article 91.

##### Paragraphe 1er :

Les agents sont en congé les jours fériés légaux énumérés à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés :

- 1<sup>er</sup> janvier
- lundi de Pâques
- 1<sup>er</sup> mai
- Ascension
- lundi de Pentecôte
- 21 juillet
- 15 août
- 1<sup>er</sup> novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

Si l'un des jours fériés coïncide avec un samedi ou un dimanche ou un jour habituel d'inactivité (à l'exception des agents bénéficiant du système de la semaine volontaire des 4 jours), il est accordé un jour de congé de récupération.

##### Paragraphe 2

Des jours ou heures de congé extralégaux sont également accordés ; ainsi, en est-il du 27 septembre, du 2 novembre, du 15 novembre et du 26 décembre.

##### Paragraphe 3

De même, ils bénéficient de l'après-midi du dernier jour ouvrable avant la Noël et de l'après-midi du dernier jour ouvrable avant la Nouvelle Année.

##### Paragraphe 4

Egalement, moyennant maintien d'une permanence dans l'ensemble des services jusqu'à 16h00, ils bénéficient de 2 heures de congé le vendredi avant Pâques, le vendredi avant la Pentecôte et le dernier jour ouvrable avant le 1<sup>er</sup> mai.

##### Paragraphe 5

Enfin, ils bénéficient d'un jour de congé compensatoire pour la fête locale.

##### Paragraphe 6

Le Collège Communal peut imposer à certains agents, selon les nécessités de service, de travailler pendant les jours de congé fériés légaux indiqués au présent article.

Ils ont droit dans ce cas, à récupérer deux fois le nombre d'heures réellement prestées aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

##### Paragraphe 7

Le Collège Communal peut imposer à certains agents, selon les nécessités de service, de travailler pendant les jours de congé extralégaux indiqués au présent article.

Les prestations ainsi effectuées seront reprises en simple, c'est-à-dire, le nombre d'heures réellement prestées aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

#### Paragraphe 8

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

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

#### Section 3 – Congés de circonstance et de convenance personnelle.

##### Article 92.

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

Nature de l'événement et maximum autorisé :

1. Mariage de l'agent : 4 jours ouvrables ;
2. Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
3. 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 enfant de l'agent : 1 jour ouvrable ;
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 deuxième 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. L'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement : 1 jour ouvrable ;
9. La communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement ou tout autre événement d'un culte reconnu autre que la religion catholique : 1 jour ouvrable ;
10. La participation à la fête de la jeunesse laïque, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle vit l'agent au moment de l'événement en couple : 1 jour ouvrable ;
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 comparution personnelle ordonnée par une juridiction : pour la durée nécessaire ;
13. L'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement : le temps nécessaire avec un maximum de 2 jours ouvrables ;

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

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, de départ anticipé à mi-temps ou de semaine volontaire des 4 jours, la durée du congé est réduite à due concurrence.

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

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

### Article 93.

#### Paragraphe 1er

Outre les congés prévus à l'article précédent, il peut être accordé aux agents des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent :

- le conjoint
- la personne avec laquelle il vit en couple ;
- un parent, un allié, l'enfant de la personne avec laquelle il vit en couple ;
- un parent ;
- un allié ;
- une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse ;

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

#### Paragraphe 2

Il peut être également accordé aux agents des congés exceptionnels en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui : un parent ou allié au 1<sup>er</sup> degré.

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

#### Paragraphe 3

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

Si le cas de force majeure survient au cours d'une période de travail à temps partiel, de départ anticipé à mi-temps ou de semaine volontaire des 4 jours, la durée du congé est réduite à due concurrence.

### Article 94.

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

- 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 ;
- pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant soit à la durée normale du stage ou de la période d'essai, soit à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

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

Sauf pour les stagiaires et 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 que partiellement agréée, la décision est motivée.

### Article 95.

L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de 30 jours ouvrables par an, pour :

1. Hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un

parent ou d'un allié au premier degré (de l'agent ou de la personne avec qui l'agent vit en couple), n'habitant pas sous le même toit que l'agent ;

2. pour l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, de vos enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans

3. pour l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'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

4. pour l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée et qui sont à charge de l'agent isolé. Ce congé est pris par période de cinq jours ouvrables au moins. La période de cinq jours peut être réduite si, dans cette période, tombent un ou plusieurs jours fériés. Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial n'est pas rémunéré. Pour le reste, il est assimilé à des périodes d'activité de service.

La durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite à due concurrence conformément à l'article 93§3, ainsi que la période minimale de cinq jours ouvrables visée ci-dessus

#### Article 96.

Les agents peuvent obtenir un congé :

1. Pour suivre les cours de l'Ecole de Protection Civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps ;

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

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

#### Section 4 – Congé pour accompagnement et assistance de handicapés.

##### Article 97.

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

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

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

#### Section 5 – Congé pour don de moelle osseuse, d'organes ou de tissus.

##### Article 98.

###### Paragraphe 1er

L'agent obtient un congé de 4 jours ouvrables au plus pour don de moelle osseuse. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée par l'établissement de soins. Il est assimilé à une période d'activité de service.

###### Paragraphe 2

L'agent obtient un congé pour dons d'organes ou de tissus. Ce congé est accordé pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

## Section 6 – Congé prénatal.

### Article 99

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

La demande de l'agent doit être appuyée de toute preuve utile, le congé est assimilé à une période d'activité de service.

## Section 7 – Congé de maternité.

### Article 100.

À la demande de l'agent féminin, l'Administration est tenue de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine (ou de la 8<sup>ème</sup> semaine en cas de naissances multiples), qui précède la date présumée de l'accouchement. L'agent délivre, au plus tard 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement (ou 9 semaines en cas de naissances multiples), un certificat médical attestant cette date.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

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

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

En cas de naissances multiples, la période de repos postnatal de neuf semaines, éventuellement prolongée comme décrit ci-avant, peut encore être prolongée d'une période de deux semaines au maximum.

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

La durée de cette prolongation ne peut dépasser 24 semaines.

À cet effet, l'agent remet à l'administration un certificat de l'établissement hospitalier attestant de la durée d'hospitalisation de l'enfant.

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.

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

- Le congé annuel de vacances ;
- Les jours fériés, les jours de remplacement et les jours de repos compensatoires accordés en application de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ;
- Les congés de circonstances et les congés exceptionnels pour force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille ;
- Le congé pour motif impérieux d'ordre familial.

### Article 101.

Le traitement dû pour la période durant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de 15 semaines (**ou 19 semaines en cas de naissances multiples**).

#### Article 102

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables en cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>ème</sup> jour de gestation.

#### Article 103

En période de grossesse ou d'allaitement, les agents féminins ne peuvent effectuer du travail supplémentaire.

Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par le statut de la commune.

#### Article 104.

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

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

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

#### Article 105.

##### Paragraphe 1er.

La possibilité est offerte aux agents statutaires et aux agents contractuels qui prestent au moins 4 heures par jour, de recevoir une dispense de service afin de nourrir leur enfant au lait maternel ou de tirer leur lait, jusqu'à sept mois après la naissance, en dehors du lieu de travail.

Dans des circonstances médicales exceptionnelles (ex. : une naissance prématurée), cette période peut être prolongée de deux mois maximum.

##### Paragraphe 2.

La possibilité de nourrir l'enfant au lait maternel ne signifie pas que l'agent féminin puisse également prendre soin de l'enfant pendant le reste du jour ouvrable sur le lieu de travail.

##### Paragraphe 3.

La pause d'allaitement peut durer une demi-heure maximum. L'agent féminin qui preste à temps plein a le droit de prendre deux pauses durant le même jour. Ces deux pauses peuvent être cumulées en une seule pause d'une heure. Les heures de travail prises en considération afin de déterminer le nombre de pauses que l'agent peut prendre par journée de travail, sont les heures effectivement prestées le jour concerné. La durée des pauses est prise en compte pour la détermination des prestations effectives.

Exemple :

- Le jour où l'agent féminin travail 3h48', elle n'a pas droit à une pause parce que ses prestations de travail sont inférieures à 4 heures ;
- Le jour où elle travaille 6h00', elle a droit à une pause car elle travail effectivement plus de 4 heures ;
- Le jour où elle travaille 7h36', elle a droit à deux pauses. Elle peut choisir de prendre une pause de 1 heure ou de deux pauses de 30 minutes.

##### Paragraphe 4.

L'agent féminin qui souhaite bénéficier de cette dispense en informe le Secrétaire communal par écrit au moins deux mois à l'avance, à moins que le Collège



Communal n'accepte de réduire ce délai à la demande expresse de l'intéressée. Elle doit fournir la preuve de l'allaitement.

A cet effet, elle peut soumettre une attestation d'un centre de consultation pour nourrissons (O.N.E., Dienst für Kind und Familie) ou un certificat médical. Cette preuve doit être fournie à nouveau chaque mois.

Elle doit également conclure un accord avec le Collège Communal précisant le(s) moment(s) de la journée au(x) quel(s) la pause d'allaitement peut être prise.

### Section 8 – Congé de paternité.

#### Article 106.

L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à l'article 100, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

#### Article 107.

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 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 de congé de paternité et la durée probable de l'absence. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

#### Article 108.

##### Paragraphe 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 la naissance de l'enfant ;
- Le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital ;
- L'hospitalisation doit avoir une durée de plus de sept jours ;

##### Paragraphe 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.

##### Paragraphe 3.

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

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

##### Paragraphe 4.

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

#### Article 109.

##### Paragraphe 1er.

Est instauré en faveur de l'agent statutaire et de l'agent contractuel, en cas d'accouchement de son épouse ou de la personne avec laquelle il vit en couple au moment de l'événement, un congé de paternité d'une durée de quinze jours ouvrables, rémunérés à 100%.

##### Paragraphe 2.

Ce congé doit être pris dans les trente jours qui suivent la naissance. Il est assimilé à une période d'activité de service.

### Paragraphe 3.

Ce congé de paternité au sens de l'article 109 ne peut être cumulé avec le congé de paternité au sens des articles 106, 107 et 108.

### Article 110.

#### Paragraphe 1er.

Est instauré en faveur de l'agent statutaire et de l'agent contractuel, un congé de paternité d'une durée de quinze jours ouvrables, rémunérés à 100 % pour accueillir un enfant dans le cadre d'une adoption.

#### Paragraphe 2.

Ce congé doit être pris dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

### Section 9 – Congé parental.

#### Article 111.

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

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Il est fractionné par mois et ne peut être pris que par jour entier.

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

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

### Section 10 – Congé d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officielle.

#### Article 112.

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

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

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est 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.

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

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

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

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

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

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

### Section 11 – Congé pour maladie.

#### Article 113.

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux absences pour maladie ou d'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 114.

##### Paragraphe 1er.

Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent nommé à titre définitif qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés pour cause de maladie ou d'infirmité à concurrence de trente jours calendrier par douze mois d'ancienneté de service.

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

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

##### Paragraphe 2.

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

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

##### Paragraphe 3.

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

##### Paragraphe 4.

Les trente jours visés au paragraphe 1 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 obtenu un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, un congé pour mission, un congé pour interruption de carrière ou l'un des congés énumérés à l'article 90 §3.

2. a été absent pour maladie ou infirmité, à l'exclusion des congés pour maladie ou infirmité résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

3. a été placé en non-activité en application de l'article 64.

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.

##### Paragraphe 5.

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

Si le nombre total de jours ainsi comptabilisés par 12 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 ;

#### Paragraphe 6.

Les congés pour maladie ne mettent pas fin aux régimes d'interruption de carrière professionnelle visés aux sections 18, 19, 21 et 22 du présent chapitre, ni aux congés pour prestations réduites visés aux sections 12, 15 et 16 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 redistribution du travail dans le secteur public.

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison de ses prestations réduites ».

#### Article 115.

##### Paragraphe 1er.

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exercice de ses fonctions avertit immédiatement, et avant 9h00 du matin, son chef de service ou le Secrétaire Communal.

##### Paragraphe 2.

Lorsque l'absence dépasse un jour, un certificat médical est délivré par l'agent endéans les 48 heures.

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

##### Paragraphe 3.

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

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

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

Le contrôle s'effectuera au domicile de l'agent, à savoir l'adresse figurant au fichier du personnel. l'agent qui, pendant une période de maladie, séjourne ailleurs, est tenu d'en avertir l'Administration au moment où il communique son incapacité.

##### Paragraphe 4.

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 mandaté par le Collège Communal.

##### Paragraphe 5

L'ensemble des dispositions relatives au début de maladie s'applique aux prolongations de maladie

##### Paragraphe 6.

Cet article s'applique aux agents stagiaires et contractuels.

#### Article 116.

Si le médecin désigné par le Collège Communal estime que l'agent est apte à reprendre ses fonctions, il l'en informe par avis remis contre accusé de réception.

Il communique également sa décision au Collège.

#### Article 117.

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.

#### Article 118.

##### Paragraphe 1er.

La réaffectation d'un agent jugé par le médecin du travail inapte à poursuivre ses fonctions est soumise aux dispositions des articles 146 bis et suivants du Règlement Général pour la Protection du Travail.

##### Paragraphe 2.

Le Collège 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.

##### Paragraphe 3.

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

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

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

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

#### Article 119.

Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 5 août 1978, l'agent définitif ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés auxquels il a droit en vertu de l'article 114 du présent statut.

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

##### Article 120.

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

Cette période de prestations réduites est assimilée à une période d'activité de service, sans réduction du traitement et sans décompte du capital « congé de maladie » tel que fixé en application de l'article 102.

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

##### Article 121.

Au cas où le Service de Santé Administratif estime qu'un agent définitif, absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50%, de 60% ou de 80% des prestations normales, il en informe l'autorité concernée. Le Collège Communal rappelle l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites.

##### Article 122.

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 cause de maladie, doit avoir obtenu l'avis du Service de Santé administratif, 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.

#### Article 123.

Le médecin désigné par le Service de Santé administratif pour examiner l'agent définitif 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 de Santé administratif, 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 la charge de la partie perdante.

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

#### Article 124.

L'agent définitif peut reprendre ses fonctions à concurrence de 50%, de 60% ou de 80% des prestations normales pour une période de 30 jours calendrier au maximum. Sur l'ensemble de la carrière, si le Service de Santé administratif estime, lors d'un nouvel examen, que l'état de santé de l'agent le justifie, le service médical pourra prolonger par période de trente 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 de l'article 123 sont applicables ; à chaque examen, le Service de Santé administratif décide quel est le régime de travail le mieux approprié.

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

### Section 13 – Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

#### Article 125.

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.

Par accident de travail, on entend l'accident survenu à l'agent dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions qui lui sont confiées. L'accident survenu dans le cours de l'exercice des fonctions est présumé jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de l'exercice des fonctions.

Par accident survenu sur le chemin du travail, on entend l'accident qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents survenus sur le chemin du travail. Sont de plein droit reconnues comme maladies professionnelles, les maladies qui sont ou seront reconnues comme telles à l'égard des agents de l'Etat, en ce compris les maladies reprises à la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles.

Article 126.

Sauf pour l'application de l'article 119, les jours de congés accordés suite à une absence visée à l'article 125, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 114.

Article 127.

L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit immédiatement son chef de service ou le Secrétaire Communal.

Article 128.

Paragraphe 1er.

En cas d'accident du travail ou d'accident sur le chemin du travail, l'agent procède à une déclaration d'accident auprès du service communal que le Collège communal désigne, selon les modalités prévues par le règlement du Service de Santé Administratif.

Paragraphe 2.

Il délivre un certificat médical dans les 48 heures.

Paragraphe 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 ;

Paragraphe 4.

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

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

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

Le Collège peut mandater l'organisme qui assure la Commune contre le risque d'accidents du travail en vue de procéder en son nom et pour son compte aux contrôles médicaux et, le cas échéant, à la notification de reprise du travail prévue à l'article 130.

Article 129.

En cas de maladie professionnelle, l'agent introduit une demande en réparation auprès du service communal que le Collège Communal désigne, selon les modalités prévues par les articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales affiliées à l'ONSSAPL.

Pour la justification et le contrôle des absences, il est fait application de l'article 115 du présent statut.

#### Article 130.

##### Paragraphe 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.

##### Paragraphe 2.

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

Il en informe également l'agent.

Si le Collège 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 12.

##### Paragraphe 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 autorise l'agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

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

##### Paragraphe 4.

Les périodes d'absence justifiée par la réduction des prestations sont considérées comme un congé visé à l'article 126.

Ce congé est accordé sans limite de temps.

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

##### Paragraphe 5.

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

##### Paragraphe 6.

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

#### Article 131.

Les articles 118 et 119 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.

#### Article 132.

L'agent nommé à titre définitif, atteint d'une invalidité prématurée dûment constatée et le mettant hors d'état de remplir ses fonctions de manière complète, régulière et continue, ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés à laquelle lui donne droit l'article 114.

Le bénéfice de cet article est toutefois limité à 365 jours d'absence pour maladie à partir du 60<sup>ème</sup> anniversaire.

#### Section 14 – Congés de prophylaxie.

##### Article 133.

Lorsqu'un membre de la famille d'un agent définitif habitant sous le même toit que celui-ci, est atteint d'une maladie que le médecin estime contagieuse au point d'empêcher l'agent d'accomplir son service par crainte de transmission de germes, le congé de prophylaxie doit être couvert par un certificat médical dûment motivé.



#### Article 134.

Les affections donnant lieu à congé de prophylaxie et la durée de ce congé sont les suivantes :

- diphtérie	7 jours en l'absence de germes chez l'agent
- encéphalite épidémique	17 jours
- fièvre typhoïde et paratyphoïde	12 jours
- méningite cérébrospinale	9 jours
- morve	12 jours
- poliomyélite	17 jours
- scarlatine	10 jours
- variole	18 jours

#### Article 135.

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

#### Article 136

Le régime des congés de prophylaxie ne peut être accordé :

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

#### Article 137.

Le congé de prophylaxie des agents assujettis au régime de la Sécurité Sociale est régi par les dispositions de l'arrêté royal du 4 novembre 1963 portant exécution de la loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

#### Article 138.

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

#### Section 15 – Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons sociales ou familiales.

##### Article 139.

##### Paragraphe 1.

Le Collège Communal peut autoriser l'agent à exercer, à sa demande, ses fonctions par prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales.

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

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

- A l'agent lui-même ;
- A son conjoint ;
- A la personne avec laquelle il vit maritalement ;
- A ses enfants ou ceux de son conjoint ;
- A l'enfant qui a été adopté par lui-même ou son conjoint ;
- Aux parents et alliés, de quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent ou étant à sa charge ;

- Aux ascendants au premier degré de l'agent ou de son conjoint ainsi qu'aux frères et sœurs de l'agent ;
- A l'enfant accueilli dans un foyer par décision d'une autorité judiciaire ou administrative, ou en vue de son adoption ;
- A l'enfant dont l'agent ou son conjoint a été désigné comme tuteur ;
- A l'enfant dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint, désigné comme subrogé tuteur ;
- A l'interdit dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint désigné comme tuteur.

#### Paragraphe 2.

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

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

#### Paragraphe 3.

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

#### Paragraphe 4.

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

#### Article 140.

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

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

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours, et à l'application de la procédure d'autorisation prévue à l'article 139, paragraphe 2.

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

#### Article 141.

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

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

Toutefois, pour l'application de l'article 114§1<sup>er</sup> du présent règlement, durant la période de prestations réduites en cours, le nombre de congés pour cause de maladie ou d'infirmité que peut obtenir l'agent est réduit au prorata des prestations qu'il aurait dû fournir pendant cette période.

Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par 12 mois d'activité de service n'est pas un nombre entier, le fraction de jour est négligée.

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité ne mettent pas fin au régime de prestations réduites.

Pour l'application de l'article 74 du présent règlement, relatif à la position de disponibilité des agents, le dernier traitement d'activité est, durant la période de

prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.  
La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin au régime de prestations réduites.

#### Article 142.

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

1. Un congé de maternité, un congé parental, un congé d'accueil en vue de l'adoption ou un des congés visés aux articles 94 à 96 ;
2. Un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix ;
3. Un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région ou du Collège réuni de la Commission Communautaire commune ;
4. Un congé pour mission ;
5. Un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu, d'une assemblée législative nationale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes ;
6. Un congé pour être mis à la disposition du Roi ;
7. Un congé visé soit à l'article 40 de l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, paragraphe 1<sup>er</sup> 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 143.

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

#### Article 144.

##### Paragraphe 1.

Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles 139 à 143, l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et celui qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées, par le présent article.

##### Paragraphe 2.

Les agents visés au paragraphe 1<sup>er</sup> 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.

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

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

##### Paragraphe 3.

Les agents visés au paragraphe 1<sup>er</sup> peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

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

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé,

introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

Paragraphe 4.

L'article 139, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et paragraphe 4, l'article 140, alinéa 4, et les articles 141 et 142 sont applicables aux agents visés au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Article 145.

Les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales sont assimilés intégralement ou partiellement à des périodes d'activité de service permettant à l'agent de faire valoir ses droits à l'avancement de traitement ; ces congés ne sont pas rémunérés.

Les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ne sont pas autorisés au Secrétaire communal, au Receveur Communal, aux titulaires des fonctions de niveau 1.

Article 146.

Les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales accordés à l'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou à l'agent qui a la charge d'au moins 2 enfants n'ayant pas dépassé l'âge de 15 ans, sont assimilés intégralement ou partiellement à des périodes d'activité de service permettant à l'agent de faire valoir ses droits à l'avancement de traitement ; ces congés ne sont pas rémunérés.

Les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales accordés à l'agent ayant atteint l'âge de 50 ans ou à l'agent qui a la charge d'au moins 2 enfants n'ayant pas dépassé l'âge de 15 ans, ne sont pas autorisés au Secrétaire communal, au Receveur Communal, aux titulaires des fonctions de niveau 1.

Section 16 – Prestations réduites pour convenances personnelles.

Article 147.

Paragraphe 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.

Paragraphe 2.

L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au paragraphe 1<sup>er</sup> 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.

Elles doivent toujours prendre cours au début du mois.

Paragraphe 3.

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

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

Paragraphe 4.

Les prestations réduites pour cause de convenance personnelle ne sont pas autorisées au Secrétaire communal, au Receveur Communal, aux titulaires des fonctions de niveau 1.

#### Article 148.

L'autorisation visée à l'article 147 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 147.

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 149.

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 150.

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 94 à 96 ;
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<sup>er</sup>, 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 151.

##### Paragraphe 1.

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.

##### Paragraphe 2.

Les agents visés au paragraphe 1 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 5<sup>ème</sup> du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

##### Paragraphe 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.

Elles doivent toujours prendre cours au début du mois.

Moyennant 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.

Paragraphe 4.

Les agents visés au paragraphe 1 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.

Paragraphe 5.

« Les articles 139, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et paragraphe 4, 140, alinéa 3 et 121 sont applicables aux agents visés au paragraphe 1 ».

Paragraphe 6.

Les prestations réduites pour cause de convenance personnelle accordés aux qui ont atteint l'âge de cinquante ans et aux agents qui ont la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans ne sont pas autorisés au Secrétaire communal, au Receveur Communal, aux titulaires des fonctions de niveau 1.

Section 17 – Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales.

Article 152.

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, ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officielle.

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

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

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

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

Section 18 – Interruption de carrière.

Article 153.

Les agents ont droit à l'interruption de carrière, selon les règles prévues par l'AR du 02.01.1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption ainsi qu'à la loi du 13.02.1998 portant dispositions en faveur de l'emploi, notamment la section VII – Droit à l'interruption de carrière pour le personnel des provinces et des communes.

Ils formulent leur demande par lettre adressée au Collège Communal au moins 3 mois avant le début de l'interruption.

Dans cette demande, les membres du personnel mentionnent la date à laquelle commence l'interruption ainsi que la durée de celle-ci.

Le délai d'introduction de la demande peut être réduit par le Collège à la demande de l'agent.

Article 154.

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.

Article 155.

L'interruption de carrière n'est pas autorisée au Secrétaire communal, au Receveur Communal, aux titulaires des fonctions de niveau 1.

Section 19 – Plan de fin de carrière.

Article 156.

Paragraphe 1er.

L'agent en interruption de carrière qui a atteint l'âge de 50 ans peut exercer ses fonctions dans le cadre du plan de fin de carrière aux conditions fixées par le présent article.

Paragraphe 2.

L'agent visé au paragraphe 1 est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les deux tiers, 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.

Paragraphe 3.

Le traitement visé au §2 est augmenté d'un montant correspondant à 10% du traitement barémique à 100%.

Paragraphe 4.

La décision prise par l'agent de recourir au plan de fin de carrière devient définitive à partir de la fin de la cinquième année et ne peut, dès lors, plus être remise en question par la suite. Cette décision sera formalisée par écrit.

Paragraphe 5.

Cette décision engage l'agent à demander sa mise à la retraite effective à l'issue de la période de 5 années qui suit la période reprise au paragraphe 4, à moins que, pour quelque motif que ce soit, la date prévue soit avancée.

Paragraphe 6.

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

Section 20 - Congés pour soins palliatifs.

Article 157.

Le personnel communal peut interrompre sa carrière à temps complet ou à temps partiel pour un mois, éventuellement prolongeable un mois, pour donner des soins palliatifs à une personne.

Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique ainsi que les soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

L'agent qui veut interrompre sa carrière pour ce motif, en informe par écrit, le Collège Communal et joint à sa demande une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne en nécessité de soins palliatifs et dont il paraît que l'agent a déclaré qu'il est disposé à donner des soins palliatifs, sans que l'identité du patient soit mentionnée.

Le droit prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle l'attestation a été délivrée par l'agent au Collège Communal, ou plus tôt, si le Collège Communal est d'accord.

Lorsque l'agent veut bénéficier d'une prolongation de la période d'un mois, il doit à nouveau introduire une telle attestation.

Un agent peut introduire au maximum deux attestations pour des soins palliatifs pour la même personne.

Article 158.

Paragraphe 1.

L'agent qui suspend complètement son contrat de travail ou sa carrière, en application de l'article 156, a droit à des allocations d'interruption pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, pour autant qu'il introduise sa demande selon les conditions et modalités fixées par l'A.R. du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Paragraphe 2.

De même, l'agent qui réduit ses prestations en application de l'article 156, a droit à des allocations d'interruption pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois à la condition :

- a) qu'avant de réduire ses prestations, l'agent ait travaillé à temps plein ou, au moins, à  $\frac{3}{4}$  temps des prestations temps plein.
- b) Que le nombre total d'heures de travail du régime de travail à temps partiel, après réduction, atteigne au moins la  $\frac{1}{2}$  des prestations à temps plein.

Section 21 – Interruption de carrière dans le cadre du congé parental.

Article 159

Les agents ont le droit de suspendre leurs prestations afin de s'occuper de leur(s) enfant(s) sous la forme d'une interruption de carrière complète ou partielle.

Article 160.

Pour pouvoir bénéficier de ce droit, les agents doivent avoir été dans les liens d'emploi pendant une période de 12 mois (non nécessairement consécutifs) au cours des 15 mois précédant l'avertissement écrit fait à l'employeur.

Article 161.

L'interruption de carrière dans le cadre du congé parental est accordée :

- © En raison de la naissance d'un enfant et ceci, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans ;
- © En raison de l'adoption d'un enfant pendant une période de 4 ans qui débute le jour de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où l'agent a sa résidence et se termine au plus tard lorsque l'enfant atteint l'âge de 8 ans ;
- © En raison d'une incapacité physique ou mentale de 66 % de l'enfant (incapacité telle que déterminée par la réglementation relative aux allocations familiales) jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans ;

Article 162.

L'interruption de carrière dans le cadre du congé parental peut être :

- © De 3 mois au plus en cas d'interruption complète ; cette période peut être fractionnée par mois.
  - © De 6 mois au plus en cas d'interruption mi-temps ;
  - © De 15 mois au plus en cas de réduction des prestations de travail d'un cinquième, cette réduction peut, au choix du travailleur, être fractionnée par mois avec lors de chaque demande une période minimale de trois mois.
- Seuls les agents occupés à temps plein peuvent réduire leurs prestations de moitié et d'un cinquième.



#### Article 163.

Trois mois au moins avant la date de prise de cours de l'interruption de carrière, l'agent doit transmettre au Collège Communal une demande écrite par envoi recommandé à la poste ou par remise au Secrétaire Communal en double exemplaire, l'un de ces exemplaires étant signé pour accusé de réception.

Le délai d'introduction de la demande peut être réduit par le Collège à la demande de l'agent.

Outre cette demande écrite, l'agent doit fournir, au plus tard au moment où débute le congé parental, la (les) attestations(s) relative(s) à la naissance, à l'adoption ou à l'incapacité de l'enfant.

#### Article 164

En tenant compte des raisons propres aux nécessités de service, le Collège Communal autorise le droit à l'interruption de carrière sollicité.

A dater du jour suivant la demande écrite, le Collège dispose d'un mois pour notifier par écrit à l'agent que l'exercice de son droit au congé parental est reporté et précise le motif de service de cette décision.

En tout état de cause, le congé parental devra prendre court au plus tard 6 mois après la date à laquelle le Collège aura usé de son droit de report. Dans ce dernier cas, les quatrième et huitième anniversaires de l'enfant mentionnés à l'article 160 du présent statut, peuvent être dépassés.

#### Section 22 – Interruption de carrière dans le cadre de l'assistance médicale.

##### Article 165.

Les agents ont le droit de suspendre leurs prestations afin d'assister ou d'octroyer des soins à un membre de leur ménage ou de leur famille jusqu'au deuxième degré souffrant d'une maladie grave, sous la forme d'une interruption de carrière complète ou partielle.

Est considérée comme maladie grave, chaque maladie ou intervention médicale qui est jugée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

Est considéré comme membre de la famille aussi bien les parents que les alliés.

Par membre du ménage, on entend chaque personne qui cohabite avec un travailleur.

##### Article 166.

L'interruption de carrière dans le cadre de l'assistance médicale peut être :

© De 12 mois au plus, par patient en cas d'interruption complète. Les périodes d'interruption peuvent être prises par périodes de minimum 1 mois et de maximum 3 mois, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 12 mois est atteint (24 mois dans le cas où le patient est un enfant de 16 ans au plus à la charge exclusive de l'agent isolé) ;

© De 24 mois au plus, par patient, en cas d'interruption à mi-temps. Les périodes d'interruption à mi-temps peuvent être prises par périodes de minimum 1 mois et de maximum 3 mois, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 24 mois est atteint ;

##### Article 167.

La demande écrite d'interruption de carrière est notifiée au Collège Communal par un envoi recommandé à la poste ou remise en double exemplaire au Secrétaire Communal, l'un de ces exemplaires étant signé pour accusé de réception.

Elle est accompagnée de l'attestation délivrée par le médecin traitant de la personne mieux qualifiée à l'article 164 ci-dessus et pour qui l'assistance ou les soins médicaux sont destinés.

#### Article 168

Le droit à l'interruption de carrière prend cours le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel la notification de la demande est parvenue au Collège ou au Secrétaire Communal.

Ce délai peut être plus court, moyennant l'accord écrit du Collège.

#### Section 23 – Semaine volontaire des 4 jours.

##### Article 169.

Dans le respect d'application de la loi du 10 avril 1995 relative à la distribution du travail dans le secteur public et de l'AR du 10 avril 1995 portant application de ladite loi, les membres du personnel nommés à titre définitif et occupés à temps plein ainsi que les membres du personnel contractuel désignés dans un contrat à durée indéterminée et occupés à temps plein, ont le droit d'effectuer, pendant une période ininterrompue d'au moins un an, quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées.

Les prestations sont fournies sur 4 jours ouvrables par semaine.

##### Article 170.

Le membre du personnel peut mettre fin au régime de travail de 4 jours moyennant un préavis de 3 mois. Ce préavis ne peut être adressé que le 9<sup>ème</sup> mois de chaque période annuelle pendant laquelle est exercée la réduction des prestations. Le régime de la semaine volontaire de 4 jours doit toujours expirer à la fin d'un mois.

##### Article 171.

Sont exclus du droit repris à l'article 168 : le Secrétaire communal, le Receveur communal, les titulaires des fonctions de niveau 1.

##### Article 172.

Les membres du personnel qui font usage du droit repris à l'article 168 reçoivent le traitement dû pour leurs prestations réduites, majoré d'un complément de traitement de **70,14 €, relié à l'indice-pivot 117,19, par mois, faisant intégralement partie du traitement.**

##### Article 173.

Pour les membres du personnel statutaire, la période d'absence est considérée comme congé et assimilée à une période d'activité de service.

Pour les membres du personnel contractuel, l'exécution du contrat de travail est suspendue pendant l'absence. Ils conservent toutefois leurs titres à l'avancement de traitement.

##### Article 174.

Le membre du personnel qui désire faire usage du droit repris à l'article 168 introduit à cet effet une demande auprès du Collège Communal.

La demande est introduite au moins 1 mois avant le début de la période pendant laquelle le droit de réduction des prestations sera exercé.

La période prend cours le premier jour d'un mois.

Le membre du personnel reçoit un accusé de réception de sa demande.

##### Article 175.

L'autorité dispose d'un délai de 15 jours à partir du jour qui suit l'introduction de la demande pour émettre des remarques au sujet de la demande, sans pouvoir remporter à plus de 6 mois, le début de la période de prestations réduites tel que sollicité par le membre du personnel, et ce, pour des raisons de service.

A l'expiration de ce délai, la demande du membre du personnel est réputée acceptée.

#### Article 176.

Le calendrier de travail proposé par l'agent est comparé au fonctionnement du service, en tenant compte notamment des demandes de travail à temps partiel introduites par les autres membres du personnel du service.

S'il ressort de la comparaison que le calendrier de travail proposé par l'agent ne peut être accepté, le Collège Communal communique à l'intéressé les raisons pour lesquelles le calendrier est refusé.

Il communique en même temps les calendriers de travail qui peuvent être acceptés, par ordre de priorité.

La communication ici précisée est adressée à l'agent, dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande ; passé ce délai, le calendrier de travail proposé par l'agent est considéré comme accepté.

L'agent dispose de huit jours à partir du jour qui suit celui de la communication pour renoncer à sa demande.

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

#### Article 177.

Pendant l'application du régime de la semaine volontaire de 4 jours, le Collège Communal peut inviter pour des raisons exceptionnelles de service le membre du personnel concerné à modifier le calendrier de travail.

Le calendrier de travail, en dehors de ces périodes exceptionnelles, ne peut être modifié durablement que moyennant l'accord de l'agent concerné.

#### Article 178.

Au cours de la période de semaine volontaire de 4 jours, le membre du personnel ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit, sauf pour des raisons de santé.

Il ne peut non plus se prévaloir d'un régime d'interruption de carrière professionnelle.

#### Article 179.

Pendant la période durant laquelle le membre du personnel n'a pas de prestations à fournir dans le cadre de la semaine volontaire de 4 jours, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

#### Section 24 – Dispense de service.

##### Article 180.

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

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

9. Don de sang dans un service de la Croix Rouge ; dans ce cas, la dispense de service est d'une journée ;  
La preuve de la réalisation de cet événement est fournie par l'agent au plus tard le lendemain ;

Article 181.

Toute demande de congé ou de dispense de service reprise au présent chapitre doit être formulée par écrit.

Les congés excédant quatre jours sont accordés par le Collège Communal. L'octroi de congés de moindre importance est de la compétence du Bourgmestre. Il en est de même des dispenses de service qui peuvent être obtenues de ces autorités dans la limite des dispositions du présent chapitre.

Section 25 – Congés compensatoires.

Article 182.

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 dominicales ou nocturnes.

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

Toutefois les heures supplémentaires prestées sont récupérées à 150 % (1 fois et demi) pour les heures du soir ; elles sont récupérées à 200 % (en double), pour les heures du samedi et du dimanche.

Les congés sont en tout état de cause subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

**CHAPITRE XIV – EVALUATION.**

Article 183.

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 184.

Paragraphe 1.

L'évaluation a lieu tous les deux ans, dans le mois qui suit la date anniversaire de la nomination.

Paragraphe 2.

Toutefois, il est procédé à une évaluation un an après l'attribution de la mention « A Améliorer » ou « Insuffisante » ou l'affectation à de nouvelles fonctions.

Article 185.

Paragraphe 1

Il est établi pour chaque agent une fiche d'évaluation, selon le modèle repris en annexe III et qui 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) ;
- situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation ; manière dont il les a assumées ;

- formations demandées et suivies ;
- appréciation.

#### Paragraphe 2.

Les agents se voient attribuer l'une des 6 évaluations suivantes :

- Excellente
- Très positive
- Positive
- Satisfaisante
- A améliorer
- Insuffisante.

#### Paragraphe 3.

En outre, en cas d'évaluation au moins « Satisfaisante », un entretien intermédiaire a lieu au moins une fois l'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 procès-verbal 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.

#### Paragraphe 4.

Lors des entretiens intermédiaires pour l'attribution des mentions « A améliorer » ou « Insuffisante », l'agent peut se faire accompagner du défenseur de son choix.

#### Paragraphe 5.

Si l'évaluation est au moins « A améliorer », les agents pourront bénéficier soit d'une évolution de carrière, soit d'une promotion.

Par contre, une évaluation « insuffisante » empêche toute évolution de carrière ou de promotion.

### Article 186.

#### Paragraphe 1er.

L'agent se voit attribuer l'une des 6 mentions globales suivantes :

- 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 (98/107) ;
- 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 inférieur à 50 (< 67).

#### Paragraphe 2

L'évaluation est chiffrée comme suit :

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

### Article 187.

#### Paragraphe 1.

Le projet d'évaluation est établi collégalement par deux supérieurs hiérarchiques ayant suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé.

La désignation des supérieurs hiérarchiques s'effectue conformément au règlement mis au point par le Collège Communal.

Il est notifié à l'intéressé. Dans le même temps, il est transmis au Secrétaire communal.

#### Paragraphe 2.

Le Secrétaire Communal notifie le projet d'évaluation à l'intéressé de la manière prévue à l'article 12.

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

#### Paragraphe 3.

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

#### Paragraphe 4.

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. 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 initial en même temps que la réclamation de l'agent et que les procès-verbaux d'audition. Il pourra également dans le cadre d'une procédure de médiation, prévoir une audition séparée de l'agent et de ses supérieurs hiérarchiques.

#### Paragraphe 5.

Ce nouveau projet d'évaluation ainsi que ses annexes sera transmis au Collège Communal qui fixera définitivement l'évaluation.

#### Paragraphe 6.

A défaut d'existence de deux supérieurs hiérarchiques, le Secrétaire communal ayant suivi la formation dressera le projet d'évaluation seul ou en association avec le supérieur hiérarchique désigné conformément au règlement mis au point par le Collège.

#### Paragraphe 7.

Si ce projet ne suscite aucune remarque de la part de l'intéressé, le dossier est transmis directement au Collège Communal qui fixe définitivement l'évaluation.

#### Paragraphe 8.

Si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra demander à être entendu en même temps que la personne qu'il aura désignée pour assurer sa défense ? Après audition, le Collège Communal tranchera définitivement.

### **CHAPITRE XV – FORMATION.**

#### Article 187bis

Un plan de formation élaboré dans le respect de la circulaire y relative du 2 avril 2009 sera régulièrement établi par le Collège communal et tiendra compte de la structure du cadre du personnel, de la situation du personnel, des entretiens d'évaluation individuels, des disponibilités financières et des besoins en terme de qualité des services à rendre à la population

#### Section 1<sup>ère</sup> – Dispense de service.

##### Article 188.

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 189.

L'agent qui souhaite participer à une formation arrêtée par le Conseil Régional de la Formation du Personnel des Pouvoirs Locaux transmet sa demande au Secrétaire Communal.

Celui-ci accorde ou refuse la dispense de service.

La dispense de service ne peut être refusée plus de deux fois successivement si la formation vise à satisfaire aux conditions d'évolution de carrière ou de promotion. Dans les autres cas, la dispense est accordée si la formation est utile à l'agent dans l'exercice de ses tâches et si elle ne s'oppose pas à l'intérêt du service.

Article 190.

Le droit à la dispense de service est suspendu si l'agent est absent de la formation sans motif légitime ou s'il abandonne la formation sans motif légitime. La suspension est prononcée par le Collège Communal. Elle s'étend à la partie restante de la formation en cours ainsi qu'aux deux années qui suivent.

Article 191.

L'abandon de la formation est notifié immédiatement par écrit au Secrétaire Communal. Il doit être justifié.

Article 192.

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 193.

Le Collège Communal détermine, pour chaque formation, s'il y a lieu la prise en charge totale ou partielle des frais.

Section 2 – Congé de formation.

Article 194.

Un congé de formation peut être accordé à l'agent qui participe à son initiative à une formation directement utile à l'exercice de sa fonction. Pour les formations organisées pendant les heures de service, le congé de formation équivaut à une dispense de service.

Article 195.

L'agent introduit sa demande de congé auprès du Collège Communal. Celui-ci accorde ou refuse le congé.

Article 196.

La durée du congé est égale au nombre d'heures de la formation sans pouvoir dépasser 120 heures par année. Le nombre d'heures dont l'agent est dispensé en raison d'études antérieures ou en cours est déduit. On entend par année, la période s'étendant du 1<sup>er</sup> septembre d'une année civile au 31 août de l'année civile suivante. Pour une formation n'exigeant pas de présence régulière, le nombre d'heures de la formation est égal au nombre de leçons du programme d'études.

Article 197.

Pour le calcul du nombre d'heures de congé, il est tenu compte des prestations de l'agent pendant l'année de référence. L'année de référence est l'année précédant celle pour laquelle le congé est demandé.

Donnent lieu à une diminution proportionnelle du congé :

1. la durée du stage accompli en vue de la nomination à titre définitif ;
2. les absences pendant lesquelles l'agent est placé en non-activité ou en disponibilité ;

3. les congés prévus par les articles 94 et 95 du présent statut ;
4. le congé pour prestations réduites justifié par des raisons sociales ou familiales ou pour convenance personnelle ;
5. le congé pour mission ;
6. le congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
7. le plan de fin de carrière ;
8. le départ anticipé à mi-temps ;
9. la semaine volontaire de quatre jours.

Article 198.

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

Article 199.

Paragraphe 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.

Paragraphe 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.

Paragraphe 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.

Paragraphe 4.

Compte tenu des besoins du service et du nombre d'heures ou de leçons de la formation mentionnée dans l'attestation d'inscription, une répartition planifiée du congé peut être imposée par le Secrétaire Communal.

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

Article 200.

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 201.

L'agent notifie au Secrétaire Communal, dans les cinq jours, l'abandon de la formation ou le défaut définitif d'envoi des travaux imposés.

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

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

Article 202.

Paragraphe 1.

Le droit à un congé de formation est suspendu s'il résulte de l'attestation d'assiduité ou d'autres éléments d'information :



1. soit que l'agent a été absent au cours sans raison légitime ;
2. soit que l'agent n'a pas informé de son interruption de plus de deux mois dans l'envoi des travaux imposés ;

Paragraphe 2.

La suspension est prononcée par le Collège Communal.

Elle s'étend à la partie restante de l'année en cours ainsi qu'aux deux années qui suivent.

Article 203.

Le congé ne peut être accordé plus de deux fois de suite pour la même formation.

## **CHAPITRE XVI – STATUT SYNDICAL.**

Article 204.

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 205.

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

## **CHAPITRE XVII – CESSATION DES FONCTIONS.**

1). – Règles applicables aux agents définitifs.

Article 206.

Entraînent la cessation des fonctions des agents définitifs :

1. la démission volontaire ;
2. la démission d'office ;
3. la démission d'office pour cause d'inaptitude professionnelle ;
4. la révocation et la démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire ;
5. l'inaptitude physique
6. la mise à la retraite ;

Section 1. La démission volontaire.

Article 207.

L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions, en adressant une demande écrite au Conseil Communal, avec un préavis de deux mois. Ce préavis peut être réduit par décision du Collège Communal.

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

Section 2. La démission d'office.

Article 208.

Paragraphe 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 vol de l'agent ;
2. l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, visée à l'article 16, 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 trente jours ;
4. l'agent qui ne satisfait pas à l'examen médical prévu à l'article 29 et qui a déjà été appelé en service ;
5. l'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l'article 71 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 des fonctions.

#### Paragraphe 2.

La démission d'office est prononcée par le Conseil Communal.

#### Paragraphe 3

L'agent est préalablement entendu par le Conseil Communal.

#### Paragraphe 4

En cas d'application de l'article 208, paragraphe 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> ou 5<sup>o</sup>, les articles L1215-10 à 1215-17 du Code de la Démocratie 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 remplacées par les termes « autorité », « dossier » et « démission d'office ».

### Section 3. La démission d'office pour cause d'inaptitude professionnelle

#### Article 209

La démission d'office prononcée pour inaptitude professionnelle est régie par les articles L1217-1 et suivants du Code de la Démocratie et de la Décentralisation.

#### Article 210.

Après deux évaluations insuffisantes consécutives d'un agent, le Secrétaire communal pourra mettre en œuvre une procédure d'inaptitude professionnelle.

Préalablement à la mise en œuvre de la procédure d'inaptitude professionnelle, le Secrétaire communal effectuera le relevé des pièces indispensables telles que les références du métier par rapport à la description de la fonction, les procès-verbaux d'entretiens intermédiaires et des évaluations.

Le Secrétaire communal informera le Collège Communal sur la recevabilité du dossier et rédigera le rapport lui permettant de proposer la mise en place d'une procédure d'inaptitude professionnelle.

#### Article 211

Le Collège Communal étudiera la proposition d'inaptitude professionnelle sur base du rapport du secrétaire communal et, s'il décide de poursuivre la procédure, entendra l'agent lors d'une audition. Celui-ci pourra être accompagné d'un conseil.

En outre, l'audition sera reportée en cas d'absence justifiée de l'agent.

Après audition, si le Collège Communal décide de poursuivre la procédure, il déposera le dossier entre les mains du Conseil Communal.

#### Article 212

Seul le Conseil Communal pourra, conformément à l'article L1217-1 et suivants du Code de la Démocratie et de la Décentralisation, démettre d'office un agent pour inaptitude professionnelle à la majorité des voix après avoir entendu l'agent accompagné, s'il le désire, d'un conseil.

#### Article 213

Le Conseil fixe comme suit l'allocation de départ de l'agent démis d'office pour inaptitude professionnelle :

- Six mois de traitement pour les agents qui ont moins de dix ans d'ancienneté de service au sein de la Commune ;

- Neuf mois de traitement pour les agents qui ont entre dix et vingt ans d'ancienneté de service au sein de la Commune ;
- Douze mois de traitement pour les agents qui ont plus de vingt ans d'ancienneté de service au sein de la Commune.

#### Article 214

La décision du Conseil sera dûment motivée et notifiée à l'agent sans délai et par lettre recommandée à la poste ou par la remise contre accusé de réception. A défaut d'être notifiée dans les dix jours, elle sera réputée rapportée. En outre, l'agent sera formellement informé à chaque stade de la procédure.

#### Article 215

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

#### Article 216

La décision rendue par le Conseil Communal est suspendue pendant la procédure de recours.

#### Article 217

La Commune sera tenue au paiement de cotisations Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales visant à couvrir les droits de l'agent au régime général de la sécurité sociale conformément au prescrit de la loi du 20 juillet 1991 portant dispositions sociales.

#### Section 4. La révocation ou la démission d'office prononcée au titre de sanction disciplinaire.

##### Article 218

S'appliquent en l'espèce articles L1215-1 et suivants du Code de la Démocratie et de la Décentralisation.

#### Section 5. Inaptitude physique.

##### Article 219

L'inaptitude physique définitive est constatée par le Service de Santé Administratif en application de l'article 117, paragraphe 2, de la loi du 14 février 1961.

#### Section 6. La mise à la retraite.

##### Article 220.

##### Paragraphe 1.

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

La demande est introduite 9 mois avant la date de prise de cours de la pension.

#### Section 7. Le départ anticipé à mi-temps

##### Article 221.

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

##### Article 222

L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par l'agent, d'une demande auprès du Collège Communal, dans laquelle l'intéressé fixe la date à laquelle il désire être mis à la retraite.

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

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

#### Article 223.

Ne peuvent bénéficier du droit visé à l'article 221 : le Secrétaire communal, le Receveur communal et les titulaires des fonctions de niveau 1.

#### Article 224

##### Paragraphe 1.

Peuvent bénéficier du droit visé à l'article 221, mais moyennant l'accord préalable du Collège Communal, les membres du personnel titulaires de la direction et de la responsabilité d'un service, et ce, quelque soit le grade administratif dans lequel ils sont nommés.

##### Paragraphe 2.

Dans ce cas, si le Collège Communal estime nécessaire de maintenir l'un des agents visés au & 1<sup>er</sup> au travail à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit au départ anticipé à mi-temps à une date ultérieure à celle choisie par l'agent, sans pouvoir dépasser 6 mois de report.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe au Collège Communal.

#### Article 225.

La demande visée à l'article 221 est formulée au moins 3 mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps. L'agent reçoit un accusé de réception de sa demande.

La période de congé pour départ anticipé à mi-temps prend cours le premier jour d'un mois.

Le Collège Communal dispose d'un délai de 15 jours pour invoquer l'article 224 §2

A l'expiration de ce délai, la demande de l'agent est réputée définitive.

#### Article 226

Le travail à mi-temps s'effectue de commun accord entre l'agent qui opte pour le droit visé à l'article 221 et le Collège Communal, après avis du supérieur hiérarchique ou du Secrétaire Communal, soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine ou sur le mois. La répartition des prestations se fait par jours entiers ou demi-jours.

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

#### Article 227.

L'agent qui fait usage du droit visé à l'article 221 reçoit le traitement dû pour ses prestations à mi-temps augmenté d'une prime mensuelle dont le montant est fixé par le Conseil Communal dans le respect de la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

#### Article 228.

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

L'agent concerné conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion.

#### Article 229

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

#### Article 230.

L'agent qui fait usage du droit visé à l'article 221 est remplacé dans son grade et sa fonction par un agent statutaire à mi-temps recruté ou promotionné conformément aux règles établies par le statut administratif, les cascades éventuelles aboutissant à l'engagement à mi-temps d'un agent statutaire complémentaire.

L'ensemble de ces promotions et/ou recrutements à mi-temps deviendront nominations à temps plein dès la mise à la retraite de l'agent en départ anticipé mi-temps.

#### II) – Règles applicables aux agents temporaires.

##### Article 231.

###### Paragraphe 1.

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

Leur contrat contiendra une clause d'essai conformément aux lois susdites.

###### Paragraphe 2.

Les agents temporaires sont engagés par le Conseil Communal à moins que la loi ou le règlement n'en ait prévu autrement ; ils doivent répondre aux conditions d'admissibilité, notamment de diplômes et certificats d'études, brevets ou licences, et de réussite d'examen ou de concours prévues pour les candidats aux emplois définitifs correspondant aux fonctions temporaires qu'ils postulent.

###### Paragraphe 3.

Cependant, les agents temporaires dans les emplois momentanément dépourvus de titulaire, ou encore les agents temporaires engagés pour suppléer un agent temporairement empêché ou incapable de travailler, sont engagés par le Collège Communal.

A défaut de réserve de recrutement, l'engagement des agents temporaires visés à l'article 231 paragraphe 3, n'est pas subordonné à la réussite de l'examen ou du concours prévu.

##### Article 232.

Entraînent la cessation des fonctions des agents temporaires à l'exception des agents stagiaires :

1. la démission volontaire ;
2. l'expiration du terme indiqué dans l'acte de nomination ;
3. le licenciement ;
4. la démission d'office ou la révocation prononcées à titre de sanction disciplinaire ;
5. la mise à la retraite ;

##### Article 233.

L'agent temporaire est autorisé à démissionner moyennant préavis d'une durée égale à la moitié du préavis fixé par l'article 234, sans que ce délai passé puisse être supérieur à trois mois.

Ce préavis est notifié par remise d'un écrit contre accusé de réception ou par lettre recommandée, sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expiration.

Il prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il est notifié.

#### Article 234.

Il peut être mis fin aux fonctions de l'agent temporaire dont l'acte de nomination n'indique pas de terme, pour un motif légitime et moyennant préavis d'une durée de 3 mois, augmentée de 3 mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans d'ancienneté de service.

Par exception à l'article 12, le préavis est notifié par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition ou par acte d'huissier.

Il prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il est notifié.

A défaut de préavis, l'agent a droit au paiement d'une indemnité égale au traitement correspondant à la durée de ce préavis.

#### !!!) ... Règles communes.

#### Article 235.

Lorsque la commune met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, retiré, abrogé ou non renouvelé, la commune verse à l'Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales les cotisations permettant à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteurs du chômage et des indemnités d'assurance contre la maladie et l'invalidité aux conditions et selon les modalités prévues par les articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

### **CHAPITRE XVIII – BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

#### **De la prévention des accidents du travail**

#### Article 235bis

La prévention des accidents du travail est une des composantes majeures de la politique du bien-être au travail. Les risques auxquels les travailleurs sont exposés doivent être analysés et remédiés. Des mesures de préventions générales et spécifiques doivent découler de ces analyses, telles que la planification de la prévention et la mise en œuvre d'une politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La gestion de la prévention des risques porte sur :

- ◆ la sécurité au travail ;
- ◆ la protection de la santé du travailleur au travail ;
- ◆ la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail ;
- ◆ l'ergonomie ;
- ◆ l'hygiène au travail ;
- ◆ l'embellissement des lieux de travail ;
- ◆ les mesures prises en matière d'environnement.

#### **Du Comité de Concertation pour la prévention et la protection au travail**

#### Article 235ter

Le Comité a pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats.

## **De la procédure de reclassement professionnel**

### **Article 235quater**

La procédure de reclassement professionnel doit 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.

### **Article 235quinquies - Mesures à prendre avant toute décision :**

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 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.

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.

### **Article 235 sexies - Procédure de concertation**

Hormis le cas de l'évaluation de santé préalable visée à l'article 27 de l'Arrêté Royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, 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.

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

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 XIX – DISPOSITIONS FINALES.**

### Article 236.

Le présent statut entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### Article 237.

Les réserves de recrutement arrêtées par le Conseil Communal avant l'entrée en vigueur du présent statut et toujours en cours de validité au moment de cette entrée en vigueur, restent d'application jusqu'à l'arrivée de leur terme initial.

## **ANNEXES AU STATUT ADMINISTRATIF.**

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

Annexe II – Equivalence des diplômes.

Annexe III – Fiches d'évaluation.

Annexe IV – Plan de formation.

La présente décision est transmise à Monsieur le Président du Collège Provincial et à Monsieur le Ministre des Affaires Intérieures et de la Fonction Publique aux fins des mesures de tutelle.

## **BUDGET COMMUNAL POUR 2012 – MODIFICATIONS BUDGETAIRES N°1 AUX SERVICES ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE – POUR APPROBATION**

### **LE CONSEIL,**

Entendu le rapport de Monsieur Luc Mélon, Echevin des Finances ;

Entendu les différents échanges de MM. Ianiero, conseiller communal PS, Pire, conseiller communal Ecolo, Jean-Michel Javaux, Bourgmestre, Luc Mélon, Echevin des Finances et Benoît Tilman, Echevin des Sports ;

### **DECIDE,**

**par 10 voix pour et les 6 abstentions du groupe PS,**

D'approuver les modifications budgétaires n°1 aux services ordinaire et extraordinaire pour 2012 aux chiffres ci-après :

### **SERVICE ORDINAIRE.**

	Recettes	Dépenses	Solde
D'après Budget initial	15.713.384,41	13.084.500,54	2.628.883,87
Augmentation	150.686,43	229.859,59	-79.173,16
Diminution	19,77	107.360,20	107.340,43
<b>Résultat</b>	<b>15.864.051,07</b>	<b>13.206.999,93</b>	<b>2.657.051,14</b>



## **SERVICE EXTRAORDINAIRE.**

	Recettes	Dépenses	Solde
D'après Budget initial	8.137.691,08	7.620.121,66	517.569,42
Augmentation	951.157,26	773.588,98	177.568,28
Diminution	1.474.779,20	1.230.300,00	-244.479,20
<b>Résultat</b>	<b>7.614.069,14</b>	<b>7.163.410,64</b>	<b>450.658,50</b>

## **BUDGET COMMUNAL – REMBOURSEMENT ANTICIPE DES PRETS D'AIDE EXTRAORDINAIRE A LONG TERME AU TRAVERS DU COMPTE CRAC – DECISION DE PRINCIPE**

### **LE CONSEIL,**

Vu le Code wallon de la Démocratie Locale et de la Décentralisation et en particulier les articles L112-30 alinéa 1<sup>er</sup> et L1222-3 alinéa 1<sup>er</sup> ;

Vu le Décret du 23-09-1995 portant création du Centre régional d'Aide aux Communes chargé de la gestion du Compte Régional pour l'Assainissement des Communes à finances obérées (en abrégé : « C.R.A.C. »), tel qu'institué par la convention du 30-07-1992 amendée entre la Région wallonne et la Dexia Banque SA afin de mettre en place une solution définitive aux problèmes structurels des communes ;

Vu les décisions du Gouvernement wallon du 24/01/2002 (2 fois), 24/11/2003, 24/07/2003, 13/05/2004, 03/06/2004, 22/12/2005 et 13/07/2006 octroyant des prêts d'aide extraordinaire à long terme, accordés dans le cadre de l'axe 2 du Plan Tonus et respectivement :

- n° 1482, d'un montant de 646.506,40 € mis à disposition le 10/04/2002 ;
- n° 1483, d'un montant de 854.736,80 € mis à disposition le 10/04/2002 ;
- n° 1488, d'un montant de 316.412,60 € mis à disposition le 01/09/2003 ;
- n° 1509, d'un montant de 213.684,20 € mis à disposition le 02/07/2004 ;
- n° 1508, d'un montant de 161.626,60 € mis à disposition le 22/06/2004 ;
- n° 1510, d'un montant de 137.341,40 € mis à disposition le 30/07/2004 ;
- n° 1540, d'un montant de 221.488,82 € mis à disposition le 16/2/2006 ;
- n° 1544, d'un montant de 136.605,40 € mis à disposition le 7/9/2006 ;

Vu la décision du Gouvernement wallon du 23 décembre 2010 relative au remboursement anticipé des prêts d'aide extraordinaire à long terme au travers du Compte CRAC ;

Vu le courrier du 4 janvier 2011 du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville ;

Considérant que la situation financière actuelle de la Commune d'Amay s'améliore qu'il est possible que l'état de sa trésorerie permette de dégager les crédits nécessaires pour assurer un remboursement anticipé des prêts visés ci-dessus ;

Attendu qu'au vu des résultats du compte 2011, les crédits rendus ainsi disponibles seront inscrits à la modification budgétaire n° 2 de 2012 ;

Sur rapport du Collège Communal ;

**DECIDE,**  
**par 16 voix pour et l'abstention de Monsieur Raskinet, PS,**

**ARTICLE 1** : Le principe de procéder au remboursement total ou partiel et, en tout cas pour un montant minimal de 118.587,90 €, du solde des prêts ci-dessus repris, dans la limite des crédits qui seront rendus disponibles au vu des résultats du compte 2011 et de leur injection dans la Modification budgétaire n° 2 de 2012.

**ARTICLE 2** : Les prêts et les montants de remboursement seront identifiés et précisés par décision du Conseil Communal à adopter à la même séance que la présentation des Modifications budgétaires n° 2 de 2012.

**ARTICLE 3** : La présente décision est transmise pour information au Centre Régional d'Aide aux Communes et aux autorités de tutelle.

**BUDGET COMMUNAL – CONSTITUTION D'UNE PROVISION POUR RISQUES ET CHARGES DESTINEE AU PAYEMENT DES EVENTUELLES REGULARISATIONS DES MONTANTS DUS DECOULANT DE LA FIXATION DEFINITIVE DE LA QUOTE-PART COMMUNALE DANS LE COUT DU SERVICE REGIONAL D'INCENDIE - DECISION DE PRINCIPE**

**LE CONSEIL,**

Vu le Code wallon de la Démocratie Locale et de la Décentralisation et en particulier les articles L1122-30 alinéa 1<sup>er</sup> et L1311-1 et L1311-3 ;

Attendu qu'en marge de l'arrêté du Collège Provincial du 26-4-2012, approuvant le budget communal pour 2012, les autorités de tutelle indiquent :  
« Par mesure de prudence, en sus de la dépense prévue à l'article 351/435-01 – intervention dans les frais du service régional d'incendie, il conviendrait de constituer des provisions à la fonction 351 qui permettront de faire face aux régularisations des montants dus découlant de la fixation définitive de votre quote-part dans le coût du service régional d'incendie » ;

Vu la délibération du Conseil Communal du 25 mars 2010 marquant son opposition à la fixation de la redevance incendie 2007 (frais admissibles 2006) au montant de 629.628,05 €, soit une hausse de 55 % par rapport à la redevance de l'année précédente, alors que les frais admissibles n'augmentaient que de 4,6 % ;

Attendu que par courrier du 15/4/2010, le Gouverneur de la Province a explicité cette importante augmentation par l'application, à partir des frais 2006, de la loi du 31/12/1963, telle que modifiée le 20/7/2005 et par l'AR du 25/10/2006 déterminant les normes applicables pour la fixation des frais admissibles et des quote-parts ; ces nouvelles dispositions, notamment la prise en compte du revenu cadastral et de la population de chaque concernée, ayant ainsi entraîné de fortes modifications dans les répartitions des prises en charge ;

Attendu cependant que par courrier du 18 juin 2010, le Gouverneur a informé d'un Arrêt rendu le 4/6/2010 par lequel le Conseil d'Etat avait annulé l'AR du 25/10/2006 ci-dessus précisé ;

Attendu par ailleurs qu'en vertu de la loi du 31/12/1963, modifiée le 20/7/2005, la réglementation précédente cesse de sortir ses effets le 31/12/2005 ;

Attendu qu'en conséquence et jusqu'à l'adoption d'un nouvel Arrêté royal, plus aucune règle ne s'appliquait et que par accord amiable, depuis ce moment, les redevances annuelles sont calculées sur la base de 2006 (frais admissibles 2005) simplement indexées ;

Attendu qu'il est à craindre que des dispositions similaires soient réadoptées et, partant nous contraignent avec rétroactivité à des versements de quelques 200.000 € /an en sus ;

Attendu qu'en l'absence des résultats du compte 2011 et leur injection dans le budget 2012, il est difficile de préciser dès à présent les disponibilités financières susceptibles d'être affectées à ce fonds de provision ;

Sur rapport du Collège Communal ;

### **DECIDE, à l'unanimité :**

**ARTICLE 1** : Le principe de procéder à la constitution d'une provision pour risques et charges à la fonction 351 susceptibles de permettre de faire face aux régularisations des montants dus découlant de la fixation définitive de votre quote-part dans le coût du service régional d'incendie, dans la limite des crédits qui seront rendus disponibles au vu des résultats du compte 2011 et de leur injection dans la Modification budgétaire n° 2 de 2012.

**ARTICLE 2** : Le montant de cette provision sera précisé lors de l'adoption des Modifications budgétaires n° 2 de 2012.

### **BUDGET COMMUNAL – SWDE – REDUCTION DU CAPITAL CONFORMEMENT A LA DECISION DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU 31 MAI 2011 – CIRCULAIRE DU MINISTRE FURLAN DU 1<sup>ER</sup> FEVRIER 2012 – PRISE D'ACTE – INCIDENCES SUR LES ECRITURES COMPTABLES ET BUDGETAIRES COMMUNALES**

#### **LE CONSEIL,**

Vu la décision de l'Assemblée générale de la SWDE du 31 mai 2011 portant réduction de son capital au prorata des montants restants dus par chaque associé ;

Vu la circulaire du Ministre Furlan du 1<sup>er</sup> février 2012 explicitant cette décision et les implications budgétaires et comptables communales ;

Vu le courrier du 6 mars 2012 de la SWDE précisant les dites implications pour la Commune d'Amay ;

Attendu que cette décision entraîne les modifications suivantes :

- 874/273-01 dividendes SWDE -94.081,04€
- 874/211-01 Intérêts emprunts SWDE -14.349,34€
- 874/911-01 Amortisst.empts SWDE - 79.731,70€
- 874/911-51 Remboursement anticipé Emprunts SWDE + 445.118,29€
- 874/862-51 Rembt. De participation par la SWDE +445.150,00€

Sur rapport du Collège Communal ;

## **PREND ACTE**

De la décision de l'Assemblée générale de la SWDE du 31 mai 2011 portant réduction de son capital au prorata des montants restants dus par chaque associé, de la circulaire du Ministre Furlan du 1<sup>er</sup> février 2012 explicitant cette décision et les implications budgétaires et comptables communales et du courrier du 6 mars 2012 de la SWDE précisant les dites implications pour la Commune d'Amay.

Les modifications budgétaires seront portées dès la Modification budgétaire n° 2 de 2012.

### **PLAN DE COHESION SOCIALE 2009-2013 – EVALUATION FINANCIERE DU PCS 2011 - EVALUATION QUALITATIVE 2011 DU PCS ET DE L'ARTICLE 18**

#### **LE CONSEIL,**

Vu le décret régional wallon du 6 novembre 2008 relatif au plan de cohésion sociale dans les villes et communes de Wallonie ;

Vu la délibération du Conseil Communal du 16 février 2009 adoptant le Plan de cohésion sociale 2009-2013, dûment approuvé ;

Vu les Arrêtés du Gouvernement wallon des 1<sup>er</sup> décembre 2010 et 8 avril 2011 octroyant une subvention pour la mise en œuvre du plan de cohésion sociale pour l'année 2011 et les modalités afférentes aux justificatifs à transmettre ;

Attendu que le projet s'est vu doté d'un subside de 109.394,97 € pour l'année 2011 + 8.659,48 € à destination d'un projet de collaboration avec la Régie des Quartiers d'Amay ;

Vu la délibération du 22 mars 2012 prenant connaissance et approuvant le rapport financier 2011 de l'article 18 ;

Vu les rapports d'évaluation qualitative et quantitative des actions menées dans le cadre du PCS durant l'année 2011 ;

Attendu que ces documents ont été soumis à l'avis de la Commission Communale d'accompagnement réunie le 18 juin 2012 ;

#### **PREND CONNAISSANCE ET APPROUVE ET APPROUVE, à l'unanimité :**

- le rapport financier 2011 du PCS ;
- le rapport qualitatif 2010 du PCS et de l'article 18.

### **ASBL MAISON DU TOURISME HESBAYE-MEUSE – BILAN DE L'ACTIVITE 2011 - COTISATION 2012 – OCTROI**

#### **LE CONSEIL,**

Vu la délibération du 10 septembre 2001 marquant son accord quant à la participation de la Commune à l'ASBL « Maison du Tourisme Hesbaye-Meuse » en partenariat avec les Communes de Braives, Donceel, Engis, Faimés, Verlaine, Villers-le-Bouillet et le Centre des Métiers du Patrimoine à la Paix Dieu, et approuvant les statuts ;

Vu la demande parvenue le 12 juin 2012 par laquelle l'ASBL Maison du Tourisme sollicite le versement de notre cotisation telle que fixée par AG du 21/10/2010, soit 0,20 €/an/habitant ;

Attendu que pour Amay, cette cotisation s'élève à 2.776,40 € ;

Attendu qu'un crédit de 2.800 € est inscrit à l'article 562/332-03 du budget ordinaire de 2012 ;

Vu le bilan d'activité présenté pour 2011;

**MARQUE SON ACCORD, à l'unanimité,**

Quant à l'octroi à l'ASBL Maison du Tourisme Hesbaye et Meuse, de la cotisation 2012, soit 2.776,40 €.

Le crédit nécessaire est inscrit à l'article 562/332-03 du budget ordinaire de 2012.

En application de l'article L3122-2 5° du CDLD et la subvention accordée étant supérieure à 2500 € indexés (2.769, 89 € à l'index de février 2012), la présente délibération est transmise au Gouvernement wallon aux fins des mesures de tutelle.

**SERVICES COMMUNAUX – ACQUISITION D'UN SOUFFLEUR POUR LE TRACTEUR - APPROBATION DU CAHIER SPECIAL DES CHARGES – CHOIX DU MODE DE PASSATION DU MARCHE – EXERCICE 2012**

**LE CONSEIL,**

Attendu que lors du fauchage des accotements, les résidus sont laissés sur la voirie ;

Attendu que pour améliorer la situation, il convient d'acquérir un souffleur afin de rejeter le résultat de la fauche sur les accotements ;

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 ;

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, notamment l'article 3, §3 ;

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° 2012,042 relatif au marché "Acquisition d'un souffleur pour tracteur pour le service environnement " établi par le Service Environnement ;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 2.800 € hors TVA ou 3.388 €, 21% TVA comprise ;

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

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 879/744-51 et sera financé par fonds propres ;

**DECIDE, à l'unanimité :**

D'approuver le cahier spécial des charges N° 2012,042 et le montant estimé du marché "Acquisition d'un souffleur pour tracteur", établi par le Service Environnement. 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 à 2.800 € hors TVA ou 3.388 €, 21% TVA comprise;

De choisir la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché.

Le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 879/744-51.

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

«

*CAHIER SPECIAL DES CHARGES  
DU MARCHE PUBLIC DE  
FOURNITURES*

*AYANT POUR OBJET  
"ACQUISITION D'UN SOUFFLEUR POUR TRACTEUR"*

*PROCÉDURE NÉGOCIÉE SANS PUBLICITÉ*

*Pouvoir adjudicateur  
Commune de Amay*

*Auteur de projet  
Service environnement  
Rue de l'Industrie 67 à 4540 Amay*

**Auteur de projet**

*Nom : Service environnement*

*Adresse : rue de l'Industrie 67 à 4540 Amay*

*Personne de contact : Monsieur Didier Marchandise – Conseiller environnement*

Téléphone : 085/31.66.15  
Fax : 085/31.61.31  
E-mail : didier.marchandise@amay.be

### **Réglementation en vigueur**

1. Loi du 24 décembre 1993 (MB du 22-01-1994) relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, et ses modifications ultérieures.
2. Arrêté royal du 8 janvier 1996 (MB du 26-01-1996) relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics, et ses modifications ultérieures.
3. Arrêté royal du 26 septembre 1996 (MB du 18-10-1996) établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics ainsi que l'annexe à cet arrêté royal concernant le cahier général des charges, et ses modifications ultérieures.

### **Dérogations, précisions et commentaires**

Néant

#### **I. Dispositions administratives**

Cette première partie se rapporte à la réglementation d'attribution d'un marché public jusqu'à la désignation de l'adjudicataire.

Les dispositions contenues dans cette partie se rapportent à la loi du 24 décembre 1993 et à l'arrêté royal du 8 janvier 1996 et ses modifications ultérieures.

### **Description du marché**

Objet des fournitures: **Acquisition d'un souffleur pour tracteur.**

Lieux de livraison: **service communal de l'environnement – rue de l'Industrie 67 à 4540 AMAY**

### **Identité du pouvoir adjudicateur**

Le Collège communal de la Commune de Amay  
Chaussée Freddy Terwagne 76  
4540 Amay

### **Mode de passation**

Conformément à l'article 17, § 2, 1° a de la loi du 24 décembre 1993, le marché est passé par procédure négociée sans publicité.

### **Détermination des prix**

Le présent marché consiste en un marché à bordereau de prix.

Le marché à bordereau de prix est celui dans lequel seul les prix unitaires des prestations sont forfaitaires; le prix à payer est obtenu en appliquant les prix unitaires aux quantités de prestations effectuées.

## **Forme et contenu des offres**

L'offre sera établie en français conformément au modèle ci-annexé. Si le soumissionnaire établit son offre sur d'autres documents que le formulaire prévu, il atteste sur chacun de ceux-ci que le document est conforme au modèle prévu dans le cahier spécial des charges.

Tous les documents seront datés et signés par le soumissionnaire ou par son mandataire.

Toutes ratures, surcharges et mentions complémentaires ou modificatives, tant dans l'offre que dans ses annexes, qui seraient de nature à influencer les conditions essentielles du marché, telles que les prix, les délais, les conditions techniques, doivent également être signées par le soumissionnaire ou son mandataire.

Le prix de l'offre sera exprimé en EURO.

Le formulaire d'offre doit être accompagné des pièces suivantes:

### **Situation juridique du soumissionnaire - références requises (Sélection qualitative - critères d'exclusion)**

\* Par le seul fait de participer à la procédure de passation du marché, le soumissionnaire atteste qu'il ne se trouve pas dans un des cas d'exclusion visés dans l'article 43 §2 de l'arrêté royal du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics

\* Une attestation prouvant que le soumissionnaire est en règle quant au paiement de ses cotisations de sécurité sociale.

\* Une attestation prouvant que le soumissionnaire est en règle quant aux paiements de la TVA.

### **Capacité économique et financière du soumissionnaire - références requises (Sélection qualitative - critères de sélection)**

néant

### **Capacité technique du soumissionnaire - références requises (Sélection qualitative - critères de sélection)**

néant

## **Dépôt des offres**

L'offre établie sur un support papier est remise par lettre ou par porteur au pouvoir adjudicateur. Elle est glissée sous pli définitivement scellé, portant l'indication de la référence au cahier spécial des charges (2012,042).

En cas d'envoi par la poste, ce pli scellé est glissé dans une seconde enveloppe fermée portant comme indication l'adresse indiquée dans le cahier spécial des charges et la mention "**OFFRE Acquisition d'un souffleur pour tracteur**".

Cette seconde enveloppe doit être adressée à:



Le Collège communal de la Commune de Amay  
Service environnement  
Monsieur Didier Marchandise  
Chaussée Freddy Terwagne 76  
4540 Amay

L'offre doit parvenir à l'administration au plus tard **le lundi 23 juillet 2012 à 11 heures**, que ce soit par envoi normal ou recommandé ou par dépôt à l'adresse susmentionnée.

### **Ouverture des offres**

Il n'y a pas d'ouverture des offres en séance publique.

### **Délai de validité**

Le soumissionnaire reste lié par son offre pendant un délai de 120 jours de calendrier.

### **Critères d'attribution**

Des critères d'attribution n'ont pas été spécifiés. Après les négociations, l'administration choisit l'offre régulière la plus avantageuse.

### **Variante libres**

Il est autorisé de proposer des variantes libres.

### **Choix de l'offre**

L'administration choisit l'offre régulière la plus avantageuse.

Par la remise de son offre, le soumissionnaire accepte sans conditions toutes les clauses du Cahier spécial des Charges et renonce à toutes les autres conditions, y compris ses propres conditions de vente même lorsque celles-ci sont annexées à son offre. Toute réserve ou non respect de ces engagements concernant ces clauses ou dispositions engendre l'irrégularité substantielle de l'offre.

## **II. Dispositions administratives**

Cette deuxième partie fixe la procédure relative à l'exécution du marché.

Pour autant qu'il n'y soit pas dérogé, l'Arrêté royal du 26 septembre 1996 et ses modifications ultérieures établissant les règles générales d'exécution des marchés publics de travaux, de fournitures et de services et des concessions de travaux publics est d'application, de même que les dispositions de l'annexe à cet arrêté royal relative au cahier général des charges, et ses modifications ultérieures.

### **Fonctionnaire dirigeant**

L'exécution et la surveillance des fournitures se déroulent sous le contrôle du Collège communal, représenté par le fonctionnaire dirigeant:

Nom: Monsieur Didier Marchandise  
Adresse: Commune de Amay, Chaussée Freddy Terwagne 76 à 4540 Amay  
Téléphone: 085/31.66.15  
Fax: 085/31.61.31  
E-mail: didier.marchandise@amay.be

### **Cautionnement**

Conformément à l'article 5 du cahier général des charges, un cautionnement n'est pas demandé.

### **Révisions de prix**

Il n'y a pas de révision de prix pour ce marché.

### **Délai de livraison**

Délai en jours: 30 jours de calendrier

### **Délai de paiement**

Les paiements doivent avoir lieu dans les 50 jours de calendrier à compter de la date à laquelle les formalités de réception sont terminées, pour autant que le pouvoir adjudicateur soit, en même temps, en possession de la facture régulièrement établie ainsi que des autres documents éventuellement exigés. Ladite facture vaut déclaration de créance.

Quand la réception a lieu en plusieurs fois, le délai est compté à partir du jour de l'achèvement des formalités de la dernière réception de chacune des livraisons partielles.

### **Délai de garantie**

Le délai de garantie pour ces fournitures comporte 12 mois calendrier.

Le délai de garantie prend cours à compter de la date de réception provisoire au lieu de livraison.

### **Réception provisoire**

Dans les 15 jours de calendrier après le contrôle des fournitures, il est, selon le cas, dressé un procès-verbal de réception provisoire ou de refus de réception.

### **Réception définitive**

La réception définitive a lieu à l'expiration du délai de garantie; elle est implicite lorsque les fournitures n'ont donné lieu à aucune réclamation pendant ce délai.

Si les fournitures ont donné lieu à des réclamations pendant le délai de garantie, un procès-verbal de réception définitive ou de refus de réception est établi dans les 15 jours de calendrier précédant l'expiration du délai de garantie.

### **III. Description des exigences techniques**

#### Acquisition d'un souffleur pour l'entretien des accotements et des espaces verts.

*Le souffleur sera placé sur le tracteur qui entretient les accotements des voiries.*

*Notre tracteur est actuellement équipé d'une faucheuse à fléau de marque VANDAELE.*

*Le souffleur sera également de marque VANDAELE.*

#### Equipement

- *Attelage 3 points*
- *Entraînement par prise de force 540 t/min*
- *Sortie d'air verticale réglable*
- *Cardan à roue libre fourni*
- *Livré avec déflecteur à 15° avec possibilité de réglage de la position*
- *Débit d'air ± 120 m<sup>3</sup> /minute*

#### Remarque

*Toutes suggestions autres que celles reprises ci-dessus devront être clairement détaillées dans les offres de prix.*

*L'attribution du marché se fera en fonction du crédit budgétaire disponible. Les quantités sont données à titre estimatif. »*

### **SERVICE ENVIRONNEMENT - ACQUISITION D'UN VEHICULE - APPROBATION DES CONDITIONS ET MODE DE PASSATION**

#### **LE CONSEIL,**

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 67.000,00 €) ;

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, notamment l'article 3, § 3 ;

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

Considérant le dossier N° 2012.041 relatif au marché "ACQUISITION VEHICULE ENVIRONNEMENT" établi par le Service Environnement ;

Vu la convention signée entre la commune et le S.P.W. ;

Considérant qu'il est proposé de passer la commande pour ce marché via le marché conclu par le SPW ;

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 136/743-52 (n° de projet 2012,041) et sera financé par **fonds propres** ;

#### **DECIDE, à l'unanimité,**

D'approuver la proposition du service Environnement concernant le dossier n°2012,041 « ACQUISITION VEHICULE ENVIRONNEMENT » de passer commande via le marché du SPW.

Le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 136/743-52 (n° de projet 2012,041).

De transmettre la présente décision au service des finances pour information.

#### **SERVICES ENVIRONNEMENT – ACQUISITION D'OUTILLAGE DE JARDINAGE - APPROBATION DU CAHIER SPECIAL DES CHARGES – CHOIX DU MODE DE PASSATION DU MARCHE – EXERCICE 2012**

#### **LE CONSEIL,**

Attendu que pour le bon fonctionnement du service Environnement, il est indispensable d'acquérir de l'outillage supplémentaire ou de procéder au remplacement des machines vétustes ;

Attendu que la dépense est estimée à 4.000 € et sera couverte par boni ;

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 ;

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, notamment l'article 3, §3 ;

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° 2012,039 relatif au marché "Acquisition d'outillage de jardinage" établi par le Service Environnement ;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 3.305,79 € hors TVA ou 4.000 €, 21% TVA comprise ;

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

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 879/744-51 et sera financé par fonds propres ;

### **DECIDE, à l'unanimité,**

D'approuver le cahier spécial des charges, le montant estimé du marché "Acquisition d'outillage de jardinage", établi par le Service Environnement. Les conditions sont fixées comme prévu au cahier spécial des charges n° 2012,039, et au cahier général des charges pour les marchés publics. Le montant estimé s'élève à 3.305,79 € hors TVA ou 4.000 €, 21% TVA comprise;

De choisir la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché.

Le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 879/744-51.

Le marché ne sera attribué qu'après approbation du budget extraordinaire de l'exercice 2012.

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

### **SERVICE ENVIRONNEMENT - REMPLACEMENT DE TROIS ABRIS POUR VOYAGEURS RUE HUBERT COLLINET, RUE VIAMONT ET RUE DES TROIS SŒURS – DECISION DE PRINCIPE – CHOIX DU MODE DE PASSATION DU MARCHÉ – APPROBATION DU CAHIER SPECIAL DES CHARGES**

### **LE CONSEIL,**

Attendu qu'il convient de procéder au remplacement des trois abribus situés rue Hubert Collinet, rue Viamont et rue des Trois Soeurs ;

Vu les travaux de réfection des rues Hubert Collinet et Viamont ;

Attendu que suite à la modification de l'itinéraire du circuit bus, les abris pour voyageurs vétustes ont été enlevés ;

Attendu qu'il convient de les remplacer afin d'améliorer le confort des utilisateurs des transports en commun ;

Attendu que les communes peuvent bénéficier d'une subvention à concurrence de 80 % du coût de ces édicules ;

Attendu que la dépense est estimée à 14.826,74 € T.V.A.C. pour trois abribus « Standard béton » ;

Attendu que la part communale s'élève à 2.965,35 € T.V.A.C. ;

Vu le cahier spécial des charges dressé par Monsieur Didier Marchandise, Conseiller en Environnement et présenté par Madame Janine Davignon, Echevine de l'environnement ;

Attendu qu'un crédit de 10.000 € est inscrit à l'article 422/731a-53 du budget extraordinaire de l'exercice 2012 et qu'un complément de 10.000 € est prévu à la modification budgétaire du service extraordinaire 2012 ;

Vu plus précisément la loi du 24/12/93 sur les marchés de fourniture et de travaux ;

Vu la Loi du 24/12/1993, les A.R. du 8/1/1996 et du 26/09/1996 ainsi que les Lois et Arrêtés modificatifs subséquents ;

Vu l'article L1222-3 du code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Vu les articles 3311-1 et suivants du code de la démocratie locale et de la décentralisation relatifs à la tutelle administrative sur les communes ;

Sur proposition du Collège Communal ;

### **DECIDE, à l'unanimité,**

Le principe de procéder au remplacement de trois abribus « Standard béton » rue Hubert Collinet, rue Viamont et rue des Trois Sœurs pour la somme de 14.826,74 € et de solliciter auprès de la S.R.W.T. la subvention de 80 % du coût de ces édicules.

### **TRAVAUX D'AMENAGEMENT HALL TECHNIQUE - DOUCHES - APPROBATION DES CONDITIONS ET DU MODE DE PASSATION**

#### **LE CONSEIL,**

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 67.000,00 €) ;

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, notamment l'article 3, § 3 ;

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° 2012.031 relatif au marché "TRAVAUX D'AMENAGT,HALL TECHNIQUE - DOUCHES" établi par le Service Travaux ;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 1.280,00 € hors TVA ou 1.548,80 €, 21% TVA comprise ;

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

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 138/723-60 (n° de projet 2012,031) et sera financé par **fonds propres** ;

**DECIDE, à l'unanimité,**

D'approuver le cahier spécial des charges N° 2012.031 et le montant estimé du marché "TRAVAUX D'AMENAGT,HALL TECHNIQUE - DOUCHES", établis par le Service Travaux. 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 1.280,00 € hors TVA ou 1.548,80 €, 21% TVA comprise.

De choisir la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché.

Le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 138/723-60 (n° de projet 2012,031).

De transmettre la présente décision au service des finances pour information.

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

« *CAHIER SPECIAL DES CHARGES  
DU MARCHE PUBLIC DE  
FOURNITURES  
AYANT POUR OBJET  
"TRAVAUX D'AMENAGT,HALL TECHNIQUE - DOUCHES"  
PROCÉDURE NÉGOCIÉE SANS PUBLICITÉ*

*Pouvoir adjudicateur  
Commune de Amay*

*Auteur de projet  
Service Travaux,  
Chaussée Freddy Terwagne 74 à 4540 Amay*

**Pour toute information concernant le présent cahier des charges, contacter:**

*Nom: Service Travaux - Hall Technique  
Adresse: Rue Au Bois, 8 à 4540 Amay  
Personne de contact: Monsieur Jean-Claude Praillet  
Téléphone: 085/830.830  
Fax: 085/31.77.50  
E-mail: jeanclaude.praillet@amay.be*

**Auteur de projet**

*Nom: Service Travaux  
Adresse: Chaussée Freddy Terwagne 74 à 4540 Amay  
Personne de contact: Monsieur Etienne Lemmens  
Téléphone: 085/830.837  
Fax: 085/830.848  
E-mail: etienne.lemmens@amay.be*

**Réglementation en vigueur**

- 1. Loi du 24 décembre 1993 (MB du 22-01-1994) relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services, et ses modifications ultérieures.*
- 2. Arrêté royal du 8 janvier 1996 (MB du 26-01-1996) relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics, et ses modifications ultérieures.*
- 3. Arrêté royal du 26 septembre 1996 (MB du 18-10-1996) établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics ainsi que l'annexe à cet arrêté royal concernant le cahier général des charges, et ses modifications ultérieures.*
- 4. Règlement général pour la protection du travail (RGPT).*

**Dérogations, précisions et commentaires**

*Les offres devront IMPERATIVEMENT être accompagnée d'une documentation technique complète des fournitures proposées.*

**I. Dispositions administratives**

*Cette première partie se rapporte à la réglementation d'attribution d'un marché public jusqu'à la désignation de l'adjudicataire.*

*Les dispositions contenues dans cette partie se rapportent à la loi du 24 décembre 1993 et à l'arrêté royal du 8 janvier 1996 et ses modifications ultérieures.*



## **Description du marché**

Objet des Fournitures: TRAVAUX D'AMENAGT,HALL TECHNIQUE - DOUCHES.  
Lieu de livraison: Service Travaux Hall Technique, Rue Au Bois, 8 à 4540 Amay

## **Identité du pouvoir adjudicateur**

Le Collège communal de la Commune de Amay  
Chaussée Freddy Terwagne 76  
4540 Amay

## **Mode de passation**

Conformément à l'article 17, § 2, 1° a (montant du marché HTVA inférieur au seuil de 67.000,00 €) de la loi du 24 décembre 1993, le marché est passé par procédure négociée sans publicité.

## **Détermination des prix**

Le présent marché consiste en un marché à bordereau de prix.

Le marché à bordereau de prix est celui dans lequel seuls les prix unitaires des prestations sont forfaitaires; le prix à payer est obtenu en appliquant les prix unitaires aux quantités de prestations effectuées.

## **Sélection qualitative**

Le formulaire d'offre doit être accompagné des pièces suivantes:

### **Situation juridique du soumissionnaire - références requises (critères d'exclusion)**

\* Par le seul fait de participer à la procédure de passation du marché, le soumissionnaire atteste qu'il ne se trouve pas dans un des cas d'exclusion visés dans l'article 43 de l'arrêté royal du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics  
\* En application de l'arrêté royal du 20 juillet 2005, le soumissionnaire belge n'est pas obligé d'ajouter une attestation ONSS à son offre. Le pouvoir adjudicateur se renseignera lui-même.

### **Capacité économique et financière du soumissionnaire - références requises (critères de sélection)**

En application de l'arrêté royal du 20 juillet 2005, le soumissionnaire belge n'est pas obligé d'ajouter le bilan et les comptes annuels à son offre. Le pouvoir adjudicateur se renseignera lui-même.

## **Forme et contenu des offres**

Le soumissionnaire établit son offre en français et complète le métré récapitulatif ou l'inventaire sur le modèle annexé au cahier des charges le cas échéant. Si le soumissionnaire établit son offre sur d'autres documents que le formulaire prévu, il atteste sur chacun de ceux-ci que le document est conforme au modèle prévu dans le cahier spécial des charges.

Tous les documents établis ou complétés par le soumissionnaire ou son mandataire sont datés et signés par celui-ci.

Toutes ratures, surcharges et mentions complémentaires ou modificatives, tant dans l'offre que dans ses annexes, qui seraient de nature à influencer les conditions essentielles du marché, telles que les prix, les délais, les conditions techniques, doivent également être signées par le soumissionnaire ou son mandataire.

Le prix de l'offre sera exprimé en EURO.

Les éventuelles réductions doivent toujours être décomptées du prix unitaire et ne sont pas indiquées séparément.

### **Dépôt des offres**

L'offre établie sur un support papier est remise par lettre ou par porteur au pouvoir adjudicateur. Elle est glissée sous pli définitivement scellé, portant l'indication de la référence au cahier spécial des charges (2012.031).

En cas d'envoi par la poste, ce pli scellé est glissé dans une seconde enveloppe fermée portant comme indication l'adresse indiquée dans le cahier spécial des charges et la mention " OFFRE AMENAGEMENT HALL TECHNIQUE - DOUCHES".

Cette seconde enveloppe doit être adressée à:

Le Collège communal de la Commune de Amay  
Service Travaux  
Chaussée Freddy Terwagne 76  
4540 Amay

L'offre doit parvenir à l'administration au plus tard le 31 août 2012 à 11.00 h, que ce soit par envoi normal ou recommandé ou par dépôt à l'adresse susmentionnée.

### **Ouverture des offres**

Il n'y a pas d'ouverture des offres en séance publique.

### **Délai de validité**

Le soumissionnaire reste lié par son offre pendant un délai de 120 jours de calendrier, prenant cours le lendemain du jour de l'ouverture des offres.

### **Critères d'attribution**

Des critères d'attribution n'ont pas été spécifiés. Après les négociations, l'administration choisit l'offre régulière la plus avantageuse.

### **Variantes**

Aucune variante libre, obligatoire ou facultative n'est autorisée.

### **Choix de l'offre**

L'administration choisit l'offre régulière la plus avantageuse.

Par la remise de son offre, le soumissionnaire accepte sans conditions toutes les clauses du Cahier spécial des Charges et renonce à toutes les autres conditions, y

compris ses propres conditions de vente même lorsque celles-ci sont annexées à son offre. Toute réserve ou non respect de ces engagements concernant ces clauses ou dispositions engendre l'irrégularité substantielle de l'offre.

## **II. Dispositions contractuelles**

Cette deuxième partie fixe la procédure relative à l'exécution du marché.

Pour autant qu'il n'y soit pas dérogé, l'Arrêté royal du 26 septembre 1996 et ses modifications ultérieures établissant les règles générales d'exécution des marchés publics de travaux, de fournitures et de services et des concessions de travaux publics est d'application, de même que les dispositions de l'annexe à cet arrêté royal relative au cahier général des charges, et ses modifications ultérieures.

### **Fonctionnaire dirigeant**

L'exécution des fournitures se déroule sous le contrôle du Collège communal, représenté par le fonctionnaire dirigeant:

Nom: Commune de Amay  
Adresse: Chaussée Freddy Terwagne 76 à 4540 Amay  
Téléphone: 085/830.835  
Fax: 085/830.848

Le surveillant des fournitures:

Nom: Monsieur Jean-Claude Praillet ou un agent délégué  
Adresse: Service Travaux - Hall Technique, Rue Au Bois, 8 à 4540 Amay  
Téléphone: 085/830.830  
Fax: 085/31.77.50

### **Cautionnement**

Conformément à l'article 5 du cahier général des charges, un cautionnement n'est pas demandé.

### **Révisions de prix**

Il n'y a pas de révision de prix pour ce marché.

### **Délai de livraison**

Délai en jours: 20 jours de calendrier

### **Délai de paiement**

Les paiements doivent avoir lieu dans les 50 jours de calendrier à compter de la date à laquelle les formalités de réception sont terminées, pour autant que le pouvoir adjudicateur soit, en même temps, en possession de la facture régulièrement établie ainsi que des autres documents éventuellement exigés. Ladite facture vaut déclaration de créance.

Quand la réception a lieu en plusieurs fois, le délai est compté à partir du jour de l'achèvement des formalités de la dernière réception de chacune des livraisons partielles.

### **Réception**

*Dans les 15 jours de calendrier après le contrôle des fournitures, il est, selon le cas, dressé un procès-verbal de réception ou de refus de réception.*

### **III. Description des exigences techniques**

*Le présent marché consiste en la fourniture d'une cabine douche et d'accessoires divers tel que décrit ci-dessous.*

#### **Cabine :**

*La cabine douche aura une dimension d'environ 80 x 80 cm et une hauteur minimum de 200 cm.*

*Le receveur sera carré et aura une dimension de 80 x 80 cm et une profondeur de minimum 15 cm.*

*Il sera muni de 6 pieds réglables.*

*La bonde aura un diamètre d'environ 90 mm.*

*Les portes seront coulissantes ou pivotantes.*

*La fermeture des portes sera magnétique.*

*Les parois seront fixes.*

*Le verre constituant les portes sera sérigraphié et aura une épaisseur d'environ 4 à 5 mm.*

*Les profilés seront argentés et mat.*

*La cabine sera munie d'un mitigeur thermostatique et d'une douchette à main flexible.*

*Les visseries seront toutes en acier inox.*

#### **Fournitures diverses :**

*Coudes, raccords et fournitures diverses.*

**Remarques : Les fournitures seront de qualité supérieure.**

### **IV. Description des exigences techniques**

**Acquisition d'un souffleur pour l'entretien des accotements et des espaces verts.**

*Le souffleur sera placé sur le tracteur qui entretient les accotements des voiries.*

*Notre tracteur est actuellement équipé d'une faucheuse à fléau de marque VANDAELE.*

*Le souffleur sera également de marque VANDAELE.*

#### **Equipement**

- *Attelage 3 points*
- *Entraînement par prise de force 540 t/min*

- *Sortie d'air verticale réglable*
- *Cardan à roue libre fourni*
- *Livré avec déflecteur à 15° avec possibilité de réglage de la position*
- *Débit d'air ± 120 m<sup>3</sup> /minute*

**Remarque**

*Toutes suggestions autres que celles reprises ci-dessus devront être clairement détaillées dans les offres de prix.*

*L'attribution du marché se fera en fonction du crédit budgétaire disponible. Les quantités sont données à titre estimatif.* »

**TRAVAUX D'AMENAGEMENT SANITAIRE AU BAT, TECHNIQUE DU CIMETIERE  
- APPROBATION DES CONDITIONS ET DU MODE DE PASSATION**

**LE CONSEIL,**

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 67.000,00 €);

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, notamment l'article 3, § 3;

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° 2012.086 relatif au marché "TRAVAUX D'AMENGT,SANITAIRE AU BAT, TECHNIQUE DU CIMETIERE" établi par le Service Travaux;

Considérant que le montant estimé de ce marché s'élève à 1.880,00 € hors TVA ou 2.274,80 €, 21% TVA comprise;

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

Considérant que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 878/723-60 (n° de projet 2012,086) et sera financé par **fonds propres**;

**DECIDE, à l'unanimité,**

D'approuver le cahier spécial des charges N° 2012.086 et le montant estimé du marché "TRAVAUX D'AMENGT,SANITAIRE AU BAT, TECHNIQUE DU CIMETIERE", établis par le Service Travaux. 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 1.880,00 € hors TVA ou 2.274,80 €, 21% TVA comprise.

De choisir la procédure négociée sans publicité comme mode de passation du marché.

Le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire de l'exercice 2012, article 878/723-60 (n° de projet 2012,086).

De transmettre la présente décision au service des finances pour information.

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

**CONTRAT DE BAIL PASSE EN DATE DU 8/2/2000 ENTRE LA COMMUNE D'AMAY ET LA SA MOBISTAR POUR L'IMPLANTATION D'UNE STATION RELAIS DE MOBILOPHONIE – PROPOSITION DE REVISION**

**LE CONSEIL,**

Revu la convention de bail conclue par la Commune d'Amay et la SA Mobistar le 8/2/2000 et pour une durée de 15 ans, portant sur un terrain cadastré section A parcelle n° 226b d'une superficie de 50 m2 sis rue Al Bâche pour une installation d'une station relais de radiocommunications avec les mobiles, moyennant le loyer indexé de 40.000 Bef ;

Revu l'avenant à ladite convention conclu le 2/5/2001 portant la superficie louée à 100 m2 et le loyer annuel indexé à 100.000 Bef ;

Vu la demande formulée par la SA Mobistar de conclure un nouveau contrat de bail pour une durée de 20 ans, couvrant une superficie accrue, selon le plan annexé et pour un bail indexé et porté à 7500 €/an ;

Vu l'article L 1222-1 du CDLD ;

Sur rapport du Collège Communal ;

**MARQUE SON ACCORD**

Quant au projet de bail à conclure avec la SA Mobistar, en lieu et place de la convention passée le 8/2/2000 et son avenant du 2/5/2001, portant sur une parcelle sise rue Al Bâche cadastrée section A partie du n° 226b pour une superficie définie au plan annexé et dans les termes du document ci-joint, aux fins d'y installer des supports aériens (pylônes ou mâts) avec des antennes de relais pour télécommunications.

Charge le Collège Communal de procéder à la signature dudit bail.

**« CONTRAT DE BAIL**

**CODE SITE GSM : 367L1\_1 UMTS : 30602L1\_1 LTE :.....**

**ENTRE**

**La Commune d'Amay représentée par Monsieur Jean-Michel JAVAUX, Bourgmestre et Madame Danielle VIATOUR épouse LAVIGNE, Secrétaire communale d'Amay, agissant en vertu d'une délibération du Conseil Communal du 26 juin 2012, dont expédition est ci-annexée,**

**Personne à contacter : Madame LAVIGNE Danielle Téléphone : 085 830 800**

ci-après « **le BAILLEUR** » (SO- Site Owner)

**ET**

**MOBISTAR S.A., sise à 1140 Bruxelles Avenue du Bourget 3 N° d'entreprise, TVA-BE 0456 810 810 RPM Bruxelles, ici représentée par Madame **Natalie Gielen, Partner Management Expert**, ou par Madame **Hélène Van Zeebroeck, Partner Management Expert****

**Chargé d'Affaires : Terry PIRNAY**

**Téléphone : 0491 716 416**

ci-après « **le PRENEUR** »

**Les parties conviennent et acceptent ce qui suit :**

**Le présent bail annule et remplace le bail du 08/02/2000 et l'avenant du 02/05/2001, sous réserve du point 3.7 ci-dessous.**

**ARTICLE 1 : OBJET (SURFACE LOUEE)**

1.1 Le BAILLEUR donne en location au PRENEUR les droits et emplacements mentionnés ci-après dans le bien immobilier situé à l'adresse suivante :

**Rue Al Bâche à 4540 AMAY, cadastrée section A, parcelle n° 226 b**

- une surface extérieure prévue pour y installer des supports aériens (pylônes ou mâts) avec des antennes de relais pour télécommunications et des faisceaux hertziens.
- **Cette surface est représentée sur les plans annexés à la présente convention, ceux-ci font foi pour la surface louée mais aucunement pour le matériel installé ou qui sera installé ainsi que sur le nombre d'opérateurs.**

- les appareils techniques, supports et câbles qui y sont connectés.
- un droit de passage destiné aux conduits des câbles (extérieurs et/ou souterrains) nécessaires à l'alimentation électrique, aux liaisons de connexion au réseau téléphonique public, à la fibre optique, ainsi qu'aux câbles coaxiaux reliant le local (radio-racks) aux antennes;

Typologie :  T (Terrain ouvert)     P (Pylône)     O O Autres     C ..... (Contrat cadre voir Gespro)

1.2 Le BAILLEUR déclare expressément qu'il est le propriétaire exclusif du bien immobilier susmentionné. Sinon, le droit personnel ou réel du BAILLEUR est précisé de la façon suivante :

copropriétaire     usufruitier     superficière     emphytéote     locataire     emprunteur

1.3 Le PRENEUR se réserve à tout moment le droit d'étendre les équipements ou d'apporter des modifications et des améliorations à la station relais installée, en fonction des besoins changeants des émissions et réceptions radio ou pour des nouvelles technologies (UMTS, LTE, FH, ...) dans la surface louée et aussi accueillir tout autre opérateur condition d'obtenir au préalable l'accord écrit du propriétaire. Les modifications qui auront pour conséquence de réduire la surface louée pourront se faire sans l'accord du propriétaire.

**ARTICLE 2 : DUREE**

2.1 Le contrat de bail est conclu aux conditions suspensives de l'obtention par le PRENEUR de :

- tous les permis et autorisations complémentaires nécessaires pour l'installation et l'exploitation des appareils (électroniques) initialement prévus pour le réseau de télécommunication, et
- les tests de conformité requis conformément aux lois en vigueur, entre autres le contrôle de l'IBPT, et
- (si applicable) la décision de l'assemblée générale des copropriétaires, si elle est requise par les statuts, qui est devenue définitive après l'écoulement de la période légale pour la contestation éventuelle de la décision devant le juge de paix compétent.

Dans l'attente de la réalisation des conditions suspensives le PRENEUR peut éventuellement installer un support/pylône temporaire, supportant les antennes de télécommunication (ci-après le « swesite ») jusqu'à la construction et la mise en service de la station relais définitive. Le PRENEUR en informera le BAILLEUR par écrit et lui communiquera la date du début des travaux.

Après la réalisation des conditions suspensives, le PRENEUR avertira le BAILLEUR du début des travaux à la station relais de télécommunication définitive.

2.2. Le contrat de bail est conclu pour une durée de 20 ans à dater de la signature



de la présente convention, et est prolongé automatiquement et tacitement par périodes de cinq ans, aux mêmes conditions, sauf si les parties résilient le contrat au moins 24 mois avant son échéance

2.3 S'il apparaît en cours d'utilisation de l'installation que celle-ci devient moins efficace ou impossible pour des raisons techniques, réglementaires ou pratiques, le PRENEUR a le droit de résilier le contrat de bail avant terme, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois, sans devoir payer une quelconque indemnité.

### **ARTICLE 3 : LOYER**

3.1. Le contrat de bail est conclu et accepté moyennant le paiement du loyer mentionné ci-après :

Loyer : 7500,- **EUR / an**  
Compte bancaire n°BE 88 091 000 408 641  
Au nom de (si différent du BAILLEUR) : Administration communale d'Amay

3.2 Toutes les charges sont comprises dans le loyer à l'exception des charges mentionnées dans l'article 8.

3.3. Le loyer est dû pour la première fois à partir du début des travaux à la station relais de télécommunication définitive par le PRENEUR. Ensuite le loyer sera payé annuellement par anticipation à la date anniversaire de la signature de la présente convention, sans intervention du BAILLEUR, en mentionnant le code du site et la période.

3.4 Pour l'année en cours, au moment du début des travaux à la station relais de télécommunication définitive, le montant du loyer sera calculé pro rata temporis. Ce montant est payable dans un délai de 30 jours à partir de l'envoi du courrier recommandé susmentionné.

3.5. Le loyer sera indexé annuellement en fonction de l'indice santé, par application de la formule suivante :

$\frac{F \times I}{i}$	<p><b>F = montant de base</b> <b>I = indice du mois précédant le mois de la modification</b> <b>i = indice du mois précédant le mois de signature du présent contrat de bail</b></p>
------------------------	--

Si le législateur devait annuler l'usage de l'indice santé, l'indexation annuelle du loyer se fera en fonction de l'indice des prix à la consommation. S'il est impossible de payer l'indexation en même temps que le loyer parce que le nouvel indice est inconnu à la date de paiement, le montant de l'indexation sera payé le premier jour du mois suivant l'échéance du loyer.

3.6. *Tous taxes et impôts imposés au PRENEUR par les autorités et qui se rapportent directement au placement, l'entretien et la gestion de l'installation de la station relais de télécommunication, sont à la charge du PRENEUR. Le BAILLEUR remettra toute demande de déclaration et/ou toute feuille d'impôts au PRENEUR dans les 15 jours et lui accorde un mandat irrévocable pour introduire une réclamation, le cas échéant. Si l'impôt est restitué au BAILLEUR, par suite de la réclamation ou par suite d'un appel, le BAILLEUR s'engage à rembourser l'impôt au PRENEUR dans les 15 jours.*

3.7. *Jusqu'à l'entrée en application effective de la présente convention (à savoir début du paiement du loyer nouveau), l'ancien bail du 8/2/2000 et son avenant du 2/5/2001 continueront à s'appliquer pro rata temporis*

#### **ARTICLE 4 : OBLIGATIONS DES PARTIES**

4.1. *Le PRENEUR s'engage à obtenir toutes les autorisations administratives et réglementaires nécessaires pour l'exercice de ses activités et pour l'installation et le fonctionnement de l'installation technique. Si nécessaire, le BAILLEUR fournira sa coopération pour la demande des permis et autorisations par le PRENEUR et signera les documents nécessaires à cet effet.*

4.2. *Le PRENEUR assurera l'entretien de l'installation technique dans les règles de l'art.*

4.3. *Le BAILLEUR reconnaît que le fonctionnement correct et ininterrompu de la station relais de télécommunication doit être assuré. De ce fait, il ne pourra pas, sans accord préalable et écrit du PRENEUR, placer ou faire placer des équipements qui pourraient perturber le fonctionnement ou l'entretien de la station relais de télécommunication.*

*De même, le BAILLEUR avertira le PRENEUR au moins deux mois à l'avance s'il souhaite effectuer des travaux à proximité de l'installation technique du PRENEUR ou s'il souhaite effectuer des travaux qui peuvent entraîner la suspension temporaire du fonctionnement de l'installation technique. Dans ce cas, le BAILLEUR précisera également la durée de l'indisponibilité et proposera une alternative de remplacement au PRENEUR d'une efficacité comparable à celle de l'installation technique.*

4.4 *Si la station relais de télécommunication devait perturber les émissions et réceptions se rapportant à l'activité du BAILLEUR, le PRENEUR s'engage à trouver une solution technique pour y remédier, bien entendu dans la mesure où les installations techniques pour l'émission et la réception se rapportant à l'activité du BAILLEUR sont conformes aux normes et règlements en vigueur.*

4.5. *Le BAILLEUR s'engage à informer immédiatement le PRENEUR et à lui offrir la possibilité d'intervenir volontairement, si une procédure quelconque devant le pouvoir judiciaire est entamée pour faire suspendre le présent contrat de bail, entre autre sur la base des dispositions concernant la copropriété ou conformément aux troubles de voisinage anormaux..*

4.6. *Le BAILLEUR s'engage à informer tout acheteur de l'immeuble de l'existence du présent contrat de bail, et a attiré son attention sur les dispositions de l'article 1743 C.civ.*

4.7. *Le BAILLEUR s'engage à autoriser le PRENEUR à élaguer, si nécessaire dans*

*le futur, les arbres qui constitueraient un obstacle pour l'émission correcte des antennes et situés sur le terrain loué, dans le respect des règles urbanistiques applicables.*

#### **ARTICLE 5 : ETAT DES LIEUX**

*Avant le début des travaux les parties font dresser un état des lieux contradictoire, aux frais du PRENEUR, par un expert désigné en consentement mutuel.*

*Au terme du contrat de bail, sauf accord contraire, le PRENEUR est tenu d'enlever ses installations et de remettre les lieux dans leur état d'origine.*

#### **ARTICLE 6 : PARTAGE DE SITE**

*Le BAILLEUR ne s'opposera pas à ce que le PRENEUR mette l'emplacement loué à la disposition d'un autre opérateur pour en partager l'usage, sans modification du loyer.*

*Le cas échéant, à la demande du PRENEUR, le BAILLEUR pourra envisager de mettre à la disposition du PRENEUR de l'espace supplémentaire afin de permettre un usage partagé du site.*

*Dans ce cas, cette superficie supplémentaire fera l'objet d'un avenant d'adaptation du loyer*

*Si un autre opérateur ne peut utiliser le site que moyennant la modification du présent contrat de bail, toutes les parties doivent collaborer de bonne foi à cette modification.*

#### **ARTICLE 7 : ASSURANCES**

*Le PRENEUR est responsable, vis-à-vis des tiers et vis-à-vis du BAILLEUR, de tous dommages directs, inconvénients ou accidents prouvés qui sont la conséquence de la présence ou du fonctionnement des installations, pendant toute la durée de la convention. Les dommages indirects (tels que manque à gagner, perte de bénéfice, de clientèle, des opportunités ou de data, impact sur l'image) sont toutefois expressément exclus.*

*Le PRENEUR s'engage également à souscrire une assurance auprès d'une compagnie d'assurances reconnue en Belgique contre les risques d'incendie, dégâts des eaux, risques locatifs, recours de tiers et dommages d'exploitation éventuels.*

*À la première demande du BAILLEUR, le PRENEUR fournira un certificat d'assurance comme preuve que cette police d'assurance a été souscrite.*

*Aussi bien le PRENEUR que le BAILLEUR incluront chacun dans leur police d'assurance contre l'incendie un abandon de recours réciproque.*

#### **ARTICLE 8 : L'ELECTRICITE**

*8.1 L'alimentation électrique pour la station relais de télécommunication sera acheminée par des lignes séparées sous gaine aux frais du PRENEUR. L'électricité sera payée par le PRENEUR. À cet effet, des compteurs séparés seront installés.*

8.2 Si le PRENEUR ne peut pas disposer d'un raccordement pour son alimentation électrique, indépendant de celui du BAILLEUR, ce dernier permettra au PRENEUR de s'approvisionner en énergie électrique sur une sortie existante du réseau basse tension. Dans ce cas, un compteur distributeur sera installé, qui permettra aux parties concernées d'individualiser la consommation d'énergie

### **ARTICLE 9 : ACCES AU BIEN LOUE**

9.1 Le BAILLEUR assure un accès permanent, 24/24 h, 7 jours sur 7, à la station relais de télécommunication et aux parties nécessaires du bâtiment, au PRENEUR, à son personnel, ses préposés et aux personnes mandatées par lui.

9.2 Si applicable, Le BAILLEUR remettra au PRENEUR la clé de la porte d'accès du bâtiment en double exemplaire, au plus tard au moment de l'état des lieux. Un des deux exemplaires sera placé dans un coffre à clés, à prévoir en concertation avec le BAILLEUR.

9.3 Si les clés ne devaient plus être disponibles ou si l'accès devait être empêché d'une façon quelconque, le PRENEUR a le droit d'engager un serrurier afin de garantir le droit d'accès à tout moment et sans interruption, en vue de ce contrat de bail.

### **ARTICLE 10: ACTE - FRAIS**

Le présent contrat de bail sera enregistré par le PRENEUR. Le BAILLEUR donne mandat irrévocable au PRENEUR – avec droit de substitution – de donner au présent contrat une forme authentique et d'en assurer l'enregistrement auprès du conservateur des hypothèques pour le rendre opposable vis-à-vis des tiers.

Les frais de l'acte, les droits d'enregistrement et de transcription sont à charge du PRENEUR.

### **ARTICLE 11 : EXPROPRIATION**

En cas d'expropriation à des fins d'utilité publique, le BAILLEUR s'engage expressément à en informer immédiatement le PRENEUR afin de permettre à ce dernier de faire valoir ses droits vis-à-vis des autorités qui exproprient.

### **ARTICLE 12 : VARIA**

12.1 Si le bien immobilier périt totalement ou en partie et si le BAILLEUR décide de le reconstruire, le PRENEUR a le droit d'installer la station de relais sur le bien immobilier reconstruit.

12.2 La loi sur les baux commerciaux ne s'applique à la présente relation contractuelle.

12.3 Si une des clauses de la présente convention devait être déclarée nulle, en tout ou en partie, les autres dispositions restent toutefois d'application.

12.4 Toutes modifications et ajouts possibles à la présente convention doivent se faire par écrit, par voie d'acte signé par toutes les parties concernées.

12.5 Tout litige concernant le présent contrat de bail qui ne peut être réglé à l'amiable relève de la compétence du Juge de Paix du canton où le bien immobilier

concerné est situé.

Fait à..... en autant d'exemplaires que de parties, plus un exemplaire destiné à l'authentification et à la transcription au .....

Pour accord  
LE BAILLEUR

LE PRENEUR

Pour le Collège,

D. VIATOUR épouse LAVIGNE,

Jean-Michel JAVAUX, »

**Huis Clos**

Monsieur le Bourgmestre prononce le huis clos

**OCTROI D'UN CONGE PARENTAL DE 3 MOIS A UNE AUXILIAIRE PROFESSIONNELLE APE MI-TEMPS A PARTIR DU 13 MAI 2012**

**OCTROI D'UN CONGE PARENTAL DE 6 MOIS A RAISON DE 2 JOURS/SEMAINE A UNE OUVRIERE APE 4/5<sup>EME</sup> TEMPS A PARTIR DU 1/8/2012**

**OCTROI D'UNE REDUCTION DE PRESTATIONS A 4/5<sup>EME</sup> TEMPS POUR RAISONS SOCIALES ET FAMILIALES D'UN CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF POUR UNE PERIODE DE 3 MOIS A PARTIR DU 1/7/2012**

**MISE A LA RETRAITE A LA DATE DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013 DE M. MICHEL NOE, BRIGADIER – ACCEPTATION – AUTORISATION DONNEE A M. MICHEL NOE DE FAIRE VALOIR SES DROITS A UNE PENSION DE RETRAITE**

**PERSONNEL COMMUNAL STATUTAIRE – NOMINATION DANS UN EMPLOI VACANT D'AUXILIAIRE PROFESSIONNELLE**

**PERSONNEL COMMUNAL STATUTAIRE – NOMINATION DANS UN EMPLOI VACANT D'OUVRIER DE VOIRIE**

**PERSONNEL COMMUNAL STATUTAIRE – NOMINATION DANS UN EMPLOI VACANT D'EMPLOYE D'ADMINISTRATION D4**

**PERSONNEL COMMUNAL STATUTAIRE – NOMINATION DANS UN EMPLOI VACANT D'AGENT TECHNIQUE CHARGE DE LA GESTION INFORMATIQUE**

**ENSEIGNEMENT COMMUNAL - RATIFICATION DE 5 DESIGNATIONS PAR LE COLLEGE COMMUNAL**

Le Secrétaire Communal,

Par le Conseil,

Le Bourgmestre,

