

*Administration communale de
GANSHOREN*



Région de Bruxelles Capitale

REGLEMENT DES CONGES

Version approuvée lors du Conseil communal du 22 juin 2023

La Secrétaire communale a.i.

A black ink signature, appearing to be 'NB', written in a cursive style.

Nathalie BRIAND

Le Bourgmestre

A blue ink signature, appearing to be 'JPL', written in a cursive style.

Jean-Paul VAN LAETHEM

TABLE DES MATIERES

		page
<u>TITRE I DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES MEMBRES</u>		
<u>DU PERSONNEL</u>		
CHAPITRE I	Dispositions générales articles 1 et 2	4
CHAPITRE II	Dispense de service articles 3 à 6	5
CHAPITRE III	Congés annuels de vacances et jours fériés articles 7 à 9	6
CHAPITRE IV	Congés de circonstances et congés exceptionnels Section 1.- Congés de circonstances articles 10 et 11 congé de paternité	8 8
	Section 2.- Congés exceptionnels article 12	10
CHAPITRE V	Protection de la maternité articles 13 à 24	12
CHAPITRE VI	Congé d'adoption, congé d'accueil et congé pour soins d'accueil articles 25 à 28	15
CHAPITRE VII	Congé pour motifs impérieux d'ordre familial articles 29 et 30	18
CHAPITRE VIII	Congé de maladie Section 1.- Avertissement et certificat médical articles 31 et 32	18
	Section 2.- Contrôle des absences par suite de maladie ou d'accident article 33	20
	Section 3.- Prestations réduites pour maladie articles 34 à 49	21
CHAPITRE IX	Congé prophylactique article 50 à 52	24
CHAPITRE X	Interruption de carrière Section 1.- Interruption de carrière ordinaire Articles 53 à 58	25

	Section 2.- Interruption de carrière pour assistance médicale articles 59 à 68	27
	Section 3.- Congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière professionnelle articles 69 à 77	29
	Section 4.- Interruption de carrière professionnelle pour soins palliatifs articles 78 à 82	32
CHAPITRE XI	Congé pour mission	
	Section 1.- Congé politique articles 83 et 84	33
	Section 2.- Congé pour missions syndicales articles 85 à 88	33
<u>TITRE II – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL STATUTAIRE</u>		
CHAPITRE XII	Disposition générale article 89	34
CHAPITRE XIII	Congés exceptionnels article 90	35
CHAPITRE XIV	Congés de maladie articles 91 à 98	36
CHAPITRE XV	Disponibilité	
	Section 1.- Dispositions générales articles 99 à 105	38
	Section 2.- Disponibilité pour maladie articles 106 à 109	40
CHAPITRE XVI	Absence de longue durée pour raisons personnelles articles 110 à 112	41
CHAPITRE XVII	Prestations réduites pour convenance personnelle articles 113 à 116	41
CHAPITRE XVIII	Congé pour mission articles 117 à 121	43
CHAPITRE XIX	Dispositions finales articles 122 à 124	44
ANNEXE	relative aux degrés de parenté	45

REGLEMENT SUR LES CONGES DU PERSONNEL COMMUNAL

TITRE 1 : DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er.-

§1.- Le présent règlement s'applique à tout le personnel communal, à l'exception du personnel enseignant.

§ 2.- Le présent règlement précise lorsque nécessaire les cas où une disposition est applicable à une catégorie de personnel, soit le personnel nommé à titre définitif, soit le personnel engagé sous contrat de travail

Article 2.- Définitions (A.R. 14/11/2011)

§ 1.- Pour l'application du présent règlement, il y a lieu d'entendre par :

- **agent** : agent communal nommé statutairement à titre définitif
- **membre du personnel** : tout travailleur nommé à titre définitif, nommé à l'essai, contractuel et contractuel subsidié
- **jours ouvrables** : on entend par jours ouvrables tous les jours à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés.

§ 2. Pour l'application du présent règlement, sont assimilés :

1° au mariage, l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par deux personnes de sexe différent ou de même sexe qui cohabitent en tant que couple;

2° au conjoint du membre du personnel, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel vit en couple au même domicile;

3° à l'épouse du membre du personnel, la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel vit en couple au même domicile;

4° au coparent, la personne de sexe féminin ou masculin mariée à la mère ou au père ou vivant en couple avec cette personne au même domicile.

§ 3. Toute demande de congé doit être formulée par la voie hiérarchique : le chef de service accorde ou refuse les congés et les mentionne sur la feuille de congé de chaque membre du personnel.

Tous les congés et absences doivent être mentionnés sur la feuille de congé gérée par le chef de service et transmise en fin d'année au service Ressources Humaines.

CHAPITRE II : DISPENSE DE SERVICE

Article 3.-

§ 1.- Les membres du personnel ne peuvent s'absenter de leur service s'ils n'ont obtenu au préalable un congé ou une dispense de service.

Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation préalable accordée au membre du personnel par le chef de service de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits.

§ 2. – Une dispense de service peut être accordée dans les cas énumérés ci-après :

- 1° convocation devant une Commission d'invalidité civile ou militaire
- 2° convocation devant un Conseil de milice ou de révision
- 3° convocation auprès d'un centre de médecine administrative et préventive
- 4° Un membre du personnel qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux, obtient une dispense de service.
- 5° convocation, en qualité de membre actif de la Croix-Rouge de Belgique, pour prêter assistance en cas de catastrophe, la dispense étant accordée compte tenu des nécessités du service, de la gravité et l'importance de la catastrophe, des secours déjà disponibles, etc...
- 6° pour faire face à des absences de caractère humanitaire et urgent (inondation, incendie...)
- 7° pour prendre connaissance d'un dossier disciplinaire, dans le cadre d'une action disciplinaire ouverte à l'égard de l'agent intéressé

§ 3.- Les dispenses de service sont accordées pour le temps strictement nécessaire par le chef de service et couvertes par toute pièce justificative.

Le Secrétaire communal peut exceptionnellement prendre en considération toute demande particulière non énumérée ci-dessus qui lui serait adressée

§ 4.- Les dispenses de service sont assimilées à des périodes d'activité de service et sont rémunérées.

Article 4-

La participation du membre du personnel à une grève est assimilée à une période d'activité de service. Il n'a pas droit toutefois à son traitement.

Article 5.-

Le Collège échevinal peut prendre en considération toute demande particulière dûment justifiée.

Article 6.-

Les chefs de service prennent toutes les dispositions utiles pour que les services soient toujours assurés de manière régulière.

CHAPITRE III : CONGES ANNUELS DE VACANCES ET JOURS FERIES

Article 7.- (cc 24/11/2022)

§ 1.- Les membres du personnel jouissent d'un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit selon leur âge :

- moins de 45 ans : 26 jours ouvrables
- de 45 à 49 ans : 27 jours ouvrables
- de 50 à 54 ans : 28 jours ouvrables
- de 55 à 59 ans : 29 jours ouvrables
- de 60 à 61 ans : 30 jours ouvrables
- à 62 ans : 31 jours ouvrables
- à 63 ans : 32 jours ouvrables
- de 64 à 65 ans : 33 jours ouvrables

Les modalités d'octroi des jours de congé annuel varient selon que le membre du personnel est nommé à titre définitif ou engagé sous contrat de travail et sont précisées dans les articles suivants.

§ 2.- L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par l'agent dans le courant de l'année.

§ 3.- La liste des 10 jours fériés légaux s'établit comme suit :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai (Fête du travail), Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet (Fête nationale), 15 août (Assomption), 1^{er} novembre (Toussaint), 11 novembre (Armistice) et 25 décembre (Noël).

La liste des 6,5 jours fériés extra légaux accordés au personnel communal s'établit comme suit : 2 janvier (2^{ème} jour de l'an) ; ½ jour mardi gras ; vendredi suivant l'ascension ; 8 mai ; 2 novembre (Trépassés), Fête de la Saint-Martin et 26 décembre (2^{ème} jour de Noël).

8 jours de congés compensatoires sont accordés annuellement. 2 jours (15h) peuvent être convertis en heures et utilisés en tranches de minimum 2 heures.

Le congé compensatoire est toutefois réduit à due concurrence lorsque le membre du personnel entre en service dans le courant de l'année, s'il démissionne de ses fonctions, s'il travaille à temps partiel, ou lorsqu'il obtient les congés ou absences suivants :

- 1° le congé pour candidature aux élections et le congé pour stage ou période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans l'enseignement subventionné
- 2° le congé pour mission
- 3° le congé pour interruption de la carrière professionnelle

4° les prestations réduites pour raisons médicales

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

§ 4.- Les membres du personnel astreints à assurer des prestations en dehors des heures de service normales pourront obtenir un congé compensatoire dans les conditions définies au Règlement de travail.

§5. Il est possible de reporter au maximum 5 jours de congés extra-légaux de l'année en cours qui devront être pris au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Article 8.-

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

Il est pris au choix du membre du personnel, dans le respect toutefois des nécessités du service.

Le membre du personnel doit demander ses congés à son chef immédiat, minimum quatre semaines avant leur début, si leur durée est de minimum deux semaines.

Il/elle devra en faire la demande minimum deux jours à l'avance, si leur durée est inférieure à une semaine. Dans ce cas, le responsable hiérarchique donne sa réponse au plus tard dans les 24 heures. Le(s) délai(s) peu(ven)t être raccourci(s) moyennant l'autorisation expresse du chef de service.

Si le congé est fractionné et si le membre du personnel le demande, ce congé comporte une période continue d'au moins deux semaines.

Si pour des raisons valables (absence pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle), tous les jours de congé n'ont pu être utilisés avant le 31 décembre, le reliquat pourra être reporté en principe jusqu'à la fin du mois d'avril moyennant autorisation expresse du Secrétaire communal.

Article 9.-

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

Pour les définitifs : l'activité de service est celle de l'année en cours.

Pour les contractuels : l'activité de service visée est celle de l'année précédente (Loi 28 juin 1971) ou toute autre période assimilée par une autre législation.

Le congé annuel de vacances est toutefois réduit à due concurrence lorsque le membre du personnel entre en service dans le courant de l'année, s'il démissionne de ses fonctions, s'il travaille à temps partiel, ou lorsqu'il obtient les congés ou absences suivants :

- 1° le congé pour candidature aux élections et le congé pour stage ou période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans l'enseignement subventionné
- 2° le congé pour mission
- 3° le congé pour interruption de la carrière professionnelle
- 4° les prestations réduites pour raisons médicales

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

§ 2.- PERSONNEL DEFINITIF :

Le congé annuel de vacances est toutefois réduit à due concurrence lorsque l'agent entre en service dans le courant de l'année, s'il démissionne de ses fonctions, s'il travaille à temps partiel, ou lorsqu'il obtient les congés ou absences suivants en plus de ceux mentionnés ci-avant :

- 1° les absences pendant lesquelles l'agent nommé à titre définitif est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité.
- 2° les prestations réduites pour convenance personnelle de l'agent nommé à titre définitif.

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

Si l'agent perd sans préavis la qualité d'agent définitif et si suite à ce départ avec effet immédiat, il n'a pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances, il a alors également droit à une allocation compensatoire dont le montant est égal au dernier traitement d'activité afférent aux jours de congé non pris.

Pour l'application du présent paragraphe, le traitement à prendre en considération est celui qui est dû pour des prestations complètes, en ce compris, le cas échéant, les allocations de foyer ou de résidence et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure ainsi que les suppléments de traitement qui sont pris en considération pour le calcul de la pension de retraite.

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

CHAPITRE IV : CONGES DE CIRCONSTANCES ET CONGES EXCEPTIONNELS

Section 1.- Congés de circonstances

Article 10.-

Outre les congés annuels de vacances, des congés de circonstances sont accordés aux membres du personnel dans les limites fixées ci-après : (voir annexe)

- 1° le mariage du membre du personnel : 4 jours ouvrables

2° le mariage d'un enfant ou de son conjoint : 2 jours ouvrables

3° le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du membre du personnel ou de son conjoint : 1 jour ouvrable

4° le décès du conjoint, de l'enfant naturel ou adoptif ou celui du conjoint, de l'enfant accueilli (ou par le conjoint) en tant que famille d'accueil dans le cadre d'un accueil familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé: 10 jours ouvrables, dont 3 jours ouvrables à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et 7 jours ouvrables à choisir librement dans l'année qui suit le jour du décès.

5° le décès de l'enfant accueilli (ou par le conjoint) en tant que famille d'accueil dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès : 1 jour ouvrable à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles

6° le décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, de la belle-fille, du gendre ou de leur conjoint, du père d'accueil ou de la mère d'accueil dans le cadre d'un accueil familial de longue durée au moment du décès : 4 jours ouvrables dont 3 jours ouvrables à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles et 1 jour ouvrable à choisir librement dans l'année qui suit le jour du décès.

7° le décès d'un parent ou d'un allié, à quelque autre degré que ce soit, du membre du personnel ou de son conjoint habitant sous le même toit que le membre du personnel : 2 jours ouvrables à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles

8° le décès d'un parent ou allié au deuxième et au troisième degré du membre du personnel ou de son conjoint n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel : 1 jour ouvrable à prendre dans la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles

9° l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel, du membre du personnel ou de son conjoint : 1 jour ouvrable

10° la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant du membre du personnel, ou de son conjoint : 1 jour ouvrable

11° la participation à la fête de la jeunesse laïque, d'un enfant du membre du personnel, ou de son conjoint : 1 jour ouvrable

12° 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 deux jours ouvrables

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

Article 11.-

Un congé de circonstance est également accordé pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit en couple au moment de l'événement.

En l'absence de filiation paternelle légalement établie, le congé de naissance peut, le cas échéant et dans l'ordre de priorité défini par la loi du 13.04.2011, être attribué au travailleur coparent.

Le congé visé au présent article est de quinze jours ouvrables à partir du 1er janvier 2021 et de 20 jours ouvrables à partir du 1er janvier 2023 et est assimilé à une période d'activité de service. Ce congé peut être fractionné, mais doit être pris dans les quatre mois à dater de la naissance.

Pour les membres du personnel contractuel et agents nommés à l'essai, les trois premiers jours sont à charge de l'employeur et les sept autres jours à charge de la mutuelle (à 82 % du salaire plafonné).

Pour les agents statutaires, le congé est à charge de l'employeur.

Section 2.- Congés exceptionnels

Article 12.-

Outre les congés prévus aux articles 10 & 11 précédents, le membre du personnel obtient des congés pour :

1° participer à un jury de Cour d'Assises et ce, pour la durée de la session.

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

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.

3° Le membre du personnel obtient des congés exceptionnels 4 jours ouvrables par an assimilés à des périodes d'activité de service lorsqu'en cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes énumérées ci-après, avec qui le membre du personnel cohabite au même domicile :

- le conjoint du membre du personnel;
- un parent ou allié du membre du personnel ou de son conjoint;
- une personne accueillie en vue de son adoption, en vue de l'exercice d'une tutelle officielle ou suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le membre du personnel obtient également un congé exceptionnel pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à son enfant lorsque celui-ci séjourne chez lui mais est domicilié chez l'autre parent.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel.

4° Le membre du personnel a droit à un congé de 5 jours ouvrables par an assimilés à une période d'activité de service:

a) pour accompagner et assister des malades, des personnes handicapées et des personnes en précarité sociale lors de voyages ou de séjours de vacances en Belgique et à l'étranger. Ces voyages et séjours de vacances doivent être organisés par une association, une institution publique ou une institution privée dont la mission consiste à s'occuper de malades, de personnes handicapées ou de personnes en précarité sociale et qui reçoit des subsides publics à cet effet;

b) pour accompagner des sportifs handicapés qui participent aux jeux paralympiques ou aux " special olympics ".

Pour bénéficier du congé en application du présent article, le service peut demander au membre du personnel de fournir la preuve de participation aux activités.

5° Le membre du personnel 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 à l'établissement de soins; il est assimilé à une période d'activité de service.

6° Le membre du personnel obtient un congé pour don 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. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

7° le membre du personnel obtient un congé pour don de sang, de plasma sanguin et de plaquettes à condition qu'il ait reçu l'autorisation de l'autorité dont il relève avant le don. Ce congé peut être reporté maximum une fois par an pour des raisons de service.

Le membre du personnel obtient un congé pour la durée nécessaire pour le don de sang, de plasma sanguin ou de plaquettes ainsi que pour un temps de déplacement maximum de deux heures.

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

CHAPITRE V : PROTECTION DE LA MATERNITE

Article 13.-

Le congé de maternité prévu par l'article 39 de la loi du 16.3.1971 sur le travail est assimilé à une période d'activité de service.

Article 14.-

La rémunération due pour la période pendant laquelle l'agent féminin se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines ou de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

La rémunération due pour la prolongation du repos postnatal accordé en application de l'article 23 ne peut couvrir plus de 24 semaines.

Article 15.-

Les périodes d'absences pour maladie qui se situent pendentif les cinq semaines qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement sont reportées si l'agent féminin a choisi de prendre un congé prénatal et ce, afin que les 15 semaines du congé de maternité soient conservées.

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

Article 16.-

Lorsque le membre du personnel féminin a épuisé le congé prénatal et que l'accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Durant cette période, le membre du personnel féminin se trouve en congé de maternité.

Par dérogation à l'article 14, la rémunération est due.

Article 17.-

A la demande du membre du personnel féminin, le congé de maternité est, en application de l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 prolongé, après la neuvième semaine, d'une période dont la durée est égale à la durée de la période au cours de laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine avant la date réelle de l'accouchement ou à partir de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est attendue. En cas de naissance prématurée, cette période est réduite à concurrence des jours pendant lesquels elle a travaillé pendant la période de sept jours qui précède l'accouchement.

Sont assimilés à des jours ouvrables qui peuvent être reportés jusqu'après le congé postnatal :

- 1° le congé annuel de vacances;
- 2° les jours fériés visés à l'article 7 § 3
- 3° les congés visés aux articles 10 et 12, 3°;

4° le congé pour motifs impérieux d'ordre familial;

5° les absences pour maladie, à l'exclusion des absences visées à l'article 15.

Si le membre du personnel féminin a choisi de prendre un congé prénatal, la période d'interruption de travail est prolongée, après la neuvième semaine, de la période au cours de laquelle elle a été absente pour maladie due à la grossesse entre la sixième semaine et le septième jour avant la date réelle de l'accouchement ou entre la huitième semaine et le septième jour avant la date réelle de l'accouchement en cas de naissance multiple.

La travailleuse ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement. La période de neuf semaines commence à courir le jour après le jour de l'accouchement lorsque la travailleuse a entamé le travail le jour de l'accouchement.

Lorsque la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail après la neuvième semaine, d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal.

Les jours de congé de repos postnatal sont assimilés à une activité de service.

Au plus tard quatre semaines avant la fin de la période obligatoire du congé postnatal, la travailleuse enceinte informe par écrit le Collège échevinal de la conversion et du planning prévu en fonction du nombre de jours prévus à son horaire de travail.

Ces jours de congé de repos postnatal doivent être pris dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

Article 18.-

En période de grossesse ou d'allaitement, les membres du personnel 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 37 h 30 par semaine.

Article 19.-

Le membre du personnel féminin qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande doit être appuyée de toute preuve utile.

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

Article 20.-

Le membre du personnel féminin qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire.

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

Article 21.-

Les articles 13 à 15 ne s'appliquent pas en cas de fausse couche se produisant avant le 181^e jour de gestation.

Article 22.-

§ 1^{er}.- Si la mère de l'enfant décède ou est hospitalisée, le père de l'enfant ou coparent de la mère de l'enfant obtient, à sa demande, un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant.

§ 2.- En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la durée du congé de maternité non encore épuisée par la mère. Le membre du personnel qui est le père de l'enfant ou coparent de la mère de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Collège échevinal dans les sept jours à dater du décès de la mère. Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et sa durée probable. Un extrait de l'acte de décès de la mère est produit dans les meilleurs délais.

§ 3.- En cas d'hospitalisation de la mère, le membre du personnel qui est le père de l'enfant ou coparent de la mère de l'enfant peut bénéficier du congé de paternité aux conditions suivantes :

1° le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital

2° l'hospitalisation de la mère doit avoir une durée de plus de sept jours

Le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant et se termine au moment où prend fin l'hospitalisation de la mère et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

Le membre du personnel qui est le père de l'enfant ou coparent de la mère de l'enfant et qui souhaite bénéficier du congé de paternité en informe par écrit le Collège échevinal. Cet écrit mentionne la date du début du congé et sa durée probable. La demande de congé est appuyée par une attestation certifiant la durée de l'hospitalisation de la mère au-delà des sept jours qui suivent la date de l'accouchement et la date à laquelle le nouveau-né est sorti de l'hôpital.

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

Article 23.-

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

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

2° le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues dans le présent alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Article 24.- (A.R. 05/12/2010 et 14.11.2011)

§ 1^{er}.- Le membre du personnel féminin a droit à une dispense de service afin d'allaiter son enfant au lait maternel et/ou de tirer son lait jusqu'à neuf mois après la naissance de l'enfant.

§ 2.- La pause d'allaitement dure une demi-heure. Le membre du personnel féminin qui preste au moins sept heures et demie par journée de travail a droit à deux pauses à prendre ce même jour. Le membre du personnel féminin qui preste moins de sept heures et demie par jour a droit à une pause. Lorsque le membre du personnel féminin a droit à deux pauses au cours de la journée de travail, elle peut les prendre en une ou deux fois sur cette même journée.

La durée de la ou des pause(s) d'allaitement est incluse dans la durée des prestations de la journée de travail.

Le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) le membre du personnel féminin peut prendre la ou les pause(s) d'allaitement est (sont) à convenir entre le membre du personnel féminin et le Collège des Bourgmestre et Echevins. A défaut d'accord, les pauses d'allaitement suivent ou précèdent directement les temps de repos prévus au règlement du travail.

§ 3.- Le membre du personnel féminin qui souhaite obtenir le bénéfice des pauses d'allaitement avertit par écrit deux semaines à l'avance le Collège échevinal, à moins que celui-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée.

Le droit aux pauses d'allaitement est accordé moyennant la preuve de l'allaitement. La preuve de l'allaitement est, à partir du début de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement, apportée au choix du membre du personnel féminin, par une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (O.N.E., Kind en Gezin) ou par un certificat médical.

Une attestation ou un certificat médical doit ensuite être remis par le membre du personnel féminin chaque mois au Collège échevinal, à la date anniversaire de l'exercice du droit aux pauses d'allaitement.

**CHAPITRE VI : CONGE D'ADOPTION, CONGE D'ACCUEIL ET
CONGE POUR SOINS D'ACCUEIL**

Article 25.-

Un congé d'adoption est accordé au membre du personnel qui adopte un enfant de moins de dix ans.

Le congé est de 6 semaines au plus. Il peut être prolongé pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble de la manière suivante :

- 3 semaines à partir du 1er janvier 2023

- 4 semaines à partir du 1er janvier 2025
- 5 semaines à partir du 1er janvier 2027

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 du membre du personnel. A la demande du membre du personnel, 3 semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

Le membre du personnel qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique au Collège des Bourgmestre et Echevins la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que le Collège des Bourgmestre et Echevins n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

Le membre du personnel doit présenter les documents suivants :

- 1° une attestation, délivrée par l'autorité centrale compétente de la Communauté, qui confirme l'attribution de l'enfant au membre du personnel pour obtenir le congé de 3 semaines au plus avant que l'enfant ne soit accueilli dans la famille ;
- 2° une attestation qui confirme l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers pour pouvoir prendre le congé restant.

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

La durée maximum du congé d'adoption est réduite de 2 semaines, lorsque le membre du personnel a obtenu pour le même enfant un congé de circonstances en application de l'article 11, ou un congé à l'occasion d'une naissance en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 26.-

Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel qui assure la tutelle officieuse d'un enfant de moins de dix ans ou qui accueille un mineur dans sa famille suite à une décision judiciaire de placement dans une famille d'accueil.

Le congé est de 6 semaines au plus. Il peut être prolongé pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble de la manière suivante :

- 3 semaines à partir du 1er janvier 2023
- 4 semaines à partir du 1er janvier 2025
- 5 semaines à partir du 1er janvier 2027

Le congé débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.

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

Article 27.- (A.R. 14.11.2011)

§ 1er. Un congé pour soins d'accueil est accordé au membre du personnel qui a été désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par une Communauté, par les services de l'Aide à la Jeunesse, par " het Comité Bijzondere Jeugdbijstand " ou par le " Jugendhilfedienst " pour remplir les obligations et les missions ou pour faire face à des situations qui découlent du placement dans sa famille d'une ou de plusieurs personnes qui lui ont été confiées dans le cadre de ce placement.

La durée du congé ne peut pas dépasser six jours ouvrables par an.

§ 2. Par parent d'accueil, il faut entendre la personne qui est désignée et nommée par une décision officielle émanant d'un des organismes visés au § 1er, alinéa 1er.

Par famille d'accueil, il faut entendre la famille de la personne ou des personnes qui sont désignées comme parent(s) d'accueil au sens du précédent alinéa.

Le placement comprend toutes les formes de placement dans la famille qui peuvent être décidées dans le cadre des mesures de placement, aussi bien le placement de mineurs d'âge, que le placement de personnes avec un handicap.

§ 3. Les types d'obligations, missions et situations pour lesquels le congé est prévu dans le but de dispenser des soins d'accueil, concernent les événements suivants qui sont en rapport avec la situation de placement et dans lesquels l'intervention du membre du personnel est requise, et ce pour autant que cela ne puisse se faire en dehors des heures normales.

a) tous types d'audience auprès des autorités judiciaires et administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil;

b) les contacts du parent d'accueil ou de la famille d'accueil avec les parents ou des tiers qui sont importants pour l'enfant ou la personne placée;

c) les contacts avec le service de placement.

Dans les situations autres que celles mentionnées ci-dessus, le droit au congé ne s'applique que pour autant que le service de placement compétent délivre une attestation qui précise pourquoi un tel congé est indispensable.

§ 4. Le membre du personnel qui fait usage du congé dans le but de dispenser des soins d'accueil est tenu d'en informer le Collège échevinal au moins 2 semaines à l'avance. Dans le cas où il n'en a pas la possibilité, il doit en avertir le Secrétaire communal le plus vite possible.

Pour pouvoir bénéficier du congé, le membre du personnel doit prouver qu'il est parent d'accueil, au moyen d'une décision officielle émanant d'un des organismes visés au § 1er, alinéa 1er.

A la demande du Collège échevinal, l'agent apporte la preuve de l'évènement qui légitime

son absence au travail à l'aide des documents appropriés ou à défaut par tout autre moyen de preuve.

Article 28.- (A.R. 14.11.2011)

Le congé d'adoption, le congé d'accueil et le congé pour soins d'accueil sont assimilés à une période d'activité de service et sont rémunérés par l'ONEM via des allocations forfaitaires pour le personnel contractuel et par l'employeur pour le personnel statutaire.

Le congé d'accueil est réduit du nombre de jours ouvrables de congé pour soins d'accueil qui ont déjà été pris au cours de la même année pour le même enfant en application de l'article 36ter et en application de l'article 30quater de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le congé pour soins d'accueil en application de l'article 31ter de la loi du 3 juillet 1978 est réduit du nombre de jours ouvrables de congé d'accueil qui ont déjà été pris au cours de la même année.

CHAPITRE VII : CONGE POUR MOTIFS IMPERIEUX D'ORDRE FAMILIAL

Article 29.- (A.R. 14.11.2011)

Le membre du personnel a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours ouvrables par an; le congé est pris par jour ou par demi-jour.

Les motifs impérieux d'ordre familial doivent être reconnus par le Collège échevinal.

Article 30.-

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.

CHAPITRE VIII : CONGE DE MALADIE

Section 1.- Avertissement et certificat médical

Article 31.-

Toute absence pour maladie, même d'un jour, doit être couverte.

Un certificat médical n'est plus nécessaire pour le premier jour de maladie, et ce, trois fois par an si le travailleur ne s'est pas rendu au travail et qu'il est présent le lendemain.

Article 32.-

En cas d'absence consécutive à une maladie, un accident ou une autre cause, le membre du personnel doit observer les instructions suivantes :

- 1.- Le membre du personnel incapable de se rendre au travail a pour obligation d'en avertir le responsable de service où il est occupé, dans la mesure du possible avant l'heure de début du travail au plus tard à l'heure où il était censé débiter ses prestations et en signalant, s'il ne se trouve pas à son domicile, l'endroit où il est soigné afin que le contrôle puisse s'effectuer.
Cette information se fera verbalement, par téléphone, ou par télégramme ou par e-mail, quel que soit le lieu où le membre du personnel se trouve, éventuellement par un tiers si le membre du personnel se trouve dans l'impossibilité de le faire personnellement (en cas d'accident).
- 2.- Après le passage de son médecin traitant, le membre du personnel veillera à informer son responsable de service de la durée de son absence.
- 3.- Sauf dans les cas de force majeure, le certificat médical, ou l'information écrite pour une absence d'un jour sans certificat médical, sera transmis dans les 48 heures à compter de l'incapacité de travail, au service des Ressources humaines, avenue Charles Quint 140 à 1083 Bruxelles par mail à l'adresse hrm@ganshoren.brussels après avoir vérifié que celui-ci est bien lisible et comporte toutes les mentions légales : nom du médecin + cachet + signature originale ou électronique – nom, prénom et adresse du travailleur – durée précise de l'incapacité de travail – mention de la sortie autorisée ou non.
- 4.- Le cachet de la poste ou, en cas de remise du certificat auprès de l'administration ou la date d'envoi du mail, en cas d'envoi par email, la date de l'accusé de réception feront foi pour établir si le document a bien été envoyé ou remis dans le délai prescrit.
- 5.- Si le membre du personnel omet d'introduire un certificat médical auprès du service des Ressources humaines conformément aux dispositions du présent article, sauf en cas de force majeure, il se trouve de plein droit en non-activité.
Lorsque le certificat médical est produit après le délai prescrit, sauf en cas de force majeure, le membre du personnel se voit refuser le bénéfice de la rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.
- 6.- Si l'absence est consécutive à un accident de droit commun, le membre du personnel doit en informer immédiatement la direction de l'établissement ou du service où il est occupé. Le membre du personnel doit en outre en informer immédiatement sa mutualité, tout comme dans le cas d'une maladie.
- 7.- En cas de prolongation d'une incapacité de travail, le membre du personnel a pour obligation d'avertir son responsable de service au plus tard le dernier jour ouvrable de son incapacité de travail en cours, le certificat médical de prolongation devra parvenir à l'administration au plus tard le premier jour ouvrable qui suit.
- 8.- En cas de prolongation d'une incapacité de travail d'au moins un mois, le membre du personnel a pour obligation d'avertir son responsable de service au plus tard l'avant dernier jour ouvrable de son incapacité en cours, le certificat médical de prolongation devra parvenir à l'administration au plus tard le dernier jour ouvrable de l'incapacité de travail.

- 9.- Les membres du personnel contractuel doivent également appliquer dès le début de leur période de maladie, les prescriptions en vigueur dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités (mutualité).
- 10.- Dès que la situation de santé du membre du personnel le lui permet, il peut reprendre le service, même lorsque le certificat médical du médecin traitant prescrit une période plus longue, sur présentation d'un certificat médical de reprise.
- 11.- Après une absence d'au moins quatre semaines due soit à une maladie, à une affection ou un accident quelconques, soit après un accouchement, les travailleurs (ses) occupés(es) à un poste de sécurité de vigilance à une activité à risque défini ou à une activité liée aux denrées alimentaires, sont obligatoirement soumis(es) à un examen de reprise du travail. Cet examen a lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail ou du service et au plus tard dans les huit jours ouvrables.

Section 2.- Contrôle des absences par suite de maladie ou d'accident

Article 33.-

- § 1er. Le Secrétaire communal peut à tout moment inviter le médecin contrôleur du personnel ou le service du contrôle médical désigné, à effectuer un examen médical de contrôle ou d'aptitude. Le membre du personnel ne peut pas refuser l'examen médical.
- § 2. Le contrôle du membre du personnel peut se faire à partir du premier jour d'absence et pendant la totalité de la période d'absence par suite de maladie ou d'accident.
- § 3. L'examen médical a lieu au domicile ou au lieu de résidence du membre du personnel. En cas d'absence du membre du personnel, le médecin contrôleur laisse un avis priant de se présenter à l'heure mentionnée auprès du médecin contrôleur. Le membre du personnel qui peut quitter son domicile ou son lieu de résidence, peut également être convoqué par le médecin contrôleur du personnel pour se présenter à son cabinet.
Lorsque le membre du personnel quitte son domicile ou son lieu de résidence pour une période plus ou moins longue, le membre du personnel doit en avvertir le service des Ressources humaines.
Lorsqu'un membre du personnel veut séjourner à l'étranger pendant une absence par suite de maladie ou accident, il doit recevoir à cet effet, l'autorisation préalable de son médecin traitant ou du médecin du travail.
- § 4. Le membre du personnel qui refuse ou rend impossible l'exécution de l'examen médical par le médecin contrôleur est placé de plein droit en non-activité.
- § 5. Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-trôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-trôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat

médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Section 3.- Prestations réduites pour maladie

Pour le personnel statutaire nommé à titre définitif :

Article 34.-

L'agent peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour cause de maladie, avec pour objectif de se réadapter au rythme normal du travail.

Ces prestations réduites doivent en principe être effectuées chaque jour.

Ces prestations réduites sont toujours accordées pour une période de maximum trente jours, mais il peut toujours demander de la prolonger de trente jours avec un maximum de trois mois d'affilée.

La durée maximum des prestations réduites pour cause de maladie est de six mois pour toute la carrière d'un agent statutaire.

Article 35.-

Les prestations réduites pour cause de maladie doivent toujours faire suite à une période d'absence ininterrompue pour cause de maladie d'au moins trente jours.

Article 36.-

Le taux de prestations réduites pour cause de maladie peut être de 50 %, de 60 % ou de 80 % du temps de travail.

Article 37.-

L'agent doit introduire la demande de prestations réduites pour cause de maladie à raison de 50 %, de 60 % ou de 80 % en produisant auprès du service de la médecine du travail.

1° un certificat médical et

2° un plan de réintégration qui mentionne la date probable de reprise intégrale du travail produit par son médecin traitant.

Le service de la médecine du travail apprécie si l'agent est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions à raison de 50 %, de 60 % ou de 80 % et en informe le Collège échevinal.

La procédure d'arbitrage prévue en matière de contrôle médical est d'application, c-à-d que si l'agent n'est pas d'accord avec la décision de la médecine du travail, ce dernier prend contact endéans les 24 heures avec le médecin traitant.

En cas de désaccord entre les deux médecins, ils désignent de commun accord un médecin d'arbitrage. La décision de celui-ci est définitive.

Si cette décision est positive, le Collège échevinal rappelle l'agent en service en lui permettant d'accomplir lesdites prestations réduites, pour autant que celles-ci soient compatibles avec les exigences imposées par le bon fonctionnement du service.

Article 38.-

Par dérogation à l'article 34, si l'affection dont l'agent souffre est reconnue comme maladie grave et de longue durée par l'Administration de l'expertise médicale de l'Etat (MEDEX) ou le service de la médecine du travail, la durée maximum des prestations réduites peut être de douze mois.

Après un nouvel examen médical, le service compétent peut en prolonger plusieurs fois la durée pour tout au plus douze mois.

Article 39.-

Les périodes d'absence d'un agent statutaire qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie sont considérées comme congé, mais ne doivent pas être comptabilisées dans le nombre de jours de congé de maladie.

Ce congé est considéré comme activité de service, comptant pour le calcul de son ancienneté et est rémunéré à 100 %.

Article 40.-

L'agent qui exerce ses fonctions par prestations réduites pour cause de maladie est tenu de prendre ses jours de congé de vacances par jour entier.

Les prestations réduites pour raisons médicales sont suspendues par :

- 1° les congés dans le cadre de la protection de la maternité
- 2° l'interruption de la carrière professionnelle
- 3° le congé parental
- 4° les prestations réduites pour convenance personnelle
- 5° l'absence de longue durée pour raisons personnelles

L'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales est temporairement interrompue lors d'une absence pour maladie, pour un accident du travail, pour un accident survenu sur le chemin du travail et pour une maladie professionnelle.

Pour le personnel contractuel et nommé à l'essai :

Article 41.- Les dispositions de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 concernant l'assurance obligatoire pour les soins de santé et indemnités sont d'application.

Article 42.-

Le membre du personnel peut exercer ses fonctions par prestations réduites pour cause de maladie, avec pour objectif de se réadapter au rythme normal du travail.

Ces prestations réduites doivent en principe être effectuées chaque jour.

Ces prestations réduites sont toujours accordées pour une période de maximum un mois, mais il peut toujours demander de la prolonger par périodes de maximum un mois supplémentaire.

Article 43.-

Les prestations réduites pour cause de maladie doivent toujours faire suite à une période d'absence ininterrompue pour cause de maladie d'au moins trente jours.

Article 44.-

Le taux de prestations réduites pour cause de maladie ne peut être que de 50 % du temps de travail.

Article 45.-

La période de stage des agents nommés à l'essai sera prolongée de la durée de la prestation réduite pour maladie.

Article 46.-

Le membre du personnel doit adresser sa demande écrite au médecin contrôleur de sa mutuelle, en y joignant un certificat médical de son médecin traitant.

Si la décision est positive, le médecin contrôleur de la mutuelle indique dans son autorisation, pour quelle période celle-ci est valable, ainsi que les conditions de la reprise des activités.

Si la décision est négative, le litige médical peut être tranché par la juridiction du travail qui peut désigner un médecin expert.

Indépendamment, une procédure d'arbitrage est également prévue.

Un médecin arbitre peut être désigné de commun accord entre les parties dans les deux jours ouvrables de la remise des constatations du médecin contrôleur. Si aucun accord ne peut être trouvé sur la désignation d'un médecin arbitre, la partie la plus diligente peut choisir un médecin arbitre sur la liste « ad hoc » établie par le S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le médecin arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent la désignation. Les frais de la procédure d'arbitrage sont à charge de la partie perdante.

Si la décision est positive, le Collège échevinal rappelle le membre du personnel en service en lui permettant d'accomplir lesdites prestations réduites, pour autant que celles-ci soient compatibles avec les exigences imposées par le bon fonctionnement du service.

Article 47.-

La durée des prestations réduites pour cause de maladie est indéterminée.

Article 48.-

Pendant la période de salaire garanti, le membre du personnel est rémunéré à 100 %.

Après la période de salaire garanti, le membre du personnel perçoit 50 % de son salaire et une allocation de sa mutuelle.

Article 49.-

Le membre du personnel qui exerce ses fonctions par prestations réduites pour cause de maladie est tenu de prendre ses jours de congé de vacances par jour entier.

Les prestations réduites pour raisons médicales sont suspendues par :

- 1° les congés dans le cadre de la protection de la maternité
- 2° l'interruption de la carrière professionnelle
- 3° le congé parental

L'autorisation d'effectuer des prestations réduites pour raisons médicales est temporairement interrompue lors d'une absence pour maladie, pour un accident du travail, pour un accident survenu sur le chemin du travail et pour une maladie professionnelle.

CHAPITRE IX : CONGE PROPHYLACTIQUE

Article 50.-

Le congé prophylactique recouvre deux cas de figure complètement différents : d'une part, l'écartement du membre du personnel féminin enceinte ou allaitante et, d'autre part, l'écartement d'un membre du personnel ayant été en contact avec une maladie hautement contagieuse.

Article 51.-

Les affections suivantes donnent lieu à un congé prophylactique dont la durée variera en fonction de l'affection :

- diphtérie
- encéphalite épidémique
- fièvre typhoïde et paratyphoïde
- méningite
- poliomyélite
- scarlatine
- variole
- hépatite
- ...

Article 52.-

§1. La travailleuse enceinte ou allaitante est écartée si, d'après le médecin du travail, son travail représente un danger pour la santé de son bébé ou la sienne, et qu'il est impossible de lui confier d'autres tâches, non dangereuses. Le médecin peut justifier sa décision en se référant à la liste des travaux jugés intrinsèquement dangereux par arrêté royal, ou en invoquant une raison propre à la santé de la travailleuse ou à l'entreprise.

Pour le personnel statutaire :

La travailleuse ainsi écartée garde le bénéfice de son traitement à 100 %.

Pour le personnel contractuel :

Une travailleuse enceinte ou allaitante est indemnisée par sa mutuelle, dès le premier jour du congé prophylactique et jusqu'au début de la 7^{ème} semaine précédant la date présumée de l'accouchement, à condition que les démarches soient faites avant le 3^{ème} mois de grossesse.

§ 2. Un membre du personnel peut également bénéficier d'un congé prophylactique s'il ou elle vit sous le même toit qu'une personne atteinte d'une maladie très contagieuse.

Pour le personnel statutaire :

L'agent garde le bénéfice de son traitement.

Pour le personnel contractuel :

Dans un premier temps, il ou elle est couvert(e) par le salaire garanti, à charge de l'employeur. Au-delà, c'est la mutuelle qui indemnise.

CHAPITRE X : INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

Section 1 : Interruption de carrière ordinaire

Article 53.-

§ 1^{er}.- Le principe de l'interruption de la carrière professionnelle, à temps plein ou à temps partiel tel que prévu par l'A.R. du 2 janvier 1991, est applicable aux agents statutaires, temporaires et aux membres du personnel engagés par un contrat de travail en vertu de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail.

§ 2.- Les membres du personnel appartenant à l'une des catégories ci-après sont exclus du bénéfice du présent chapitre pour des motifs inhérents au bon fonctionnement du service :

- Secrétaire communal - Receveur communal
- Agents chargés de la direction effective d'un service ou d'une section, sauf pour l'interruption de carrière à 1/5 temps dans le régime de fin de carrière.

§ 3.- Par dérogation au § 2, les sections 2, 3 et 4 du présent chapitre sont d'application à tous les membres du personnel.

§ 4.- La période de stage des agents nommés à l'essai sera prolongée de la durée de l'interruption de carrière octroyée.

§ 5.- L'impact sur le calcul de la pension sera examiné individuellement avec les services de l'ONP ou SdPSP.

Article 54.- Régime général

§ 1 : Le régime de l'interruption de carrière prévoit deux possibilités : l'interruption complète de la carrière ou la réduction des prestations de travail à ½ temps, 1/3 temps, ¼ temps et 1/5 temps pour une période de minimum trois mois et de maximum douze mois.

Les périodes pendant lesquelles le membre du personnel interrompt sa carrière de manière complète ne peuvent au total excéder soixante mois au cours de la carrière.

Il en est de même pour les périodes d'interruption partielle de la carrière avant l'âge de 55 ans. Les périodes d'interruption complètes et les périodes d'interruption partielles peuvent être cumulées sans dépasser 60 mois au total.

§ 2.- L'interruption de la carrière professionnelle est un droit. Les membres du personnel concernés introduisent leur demande par écrit, au moins trois mois avant le début de l'interruption auprès du Collège des Bourgmestre et Echevins. Il sera fait mention dans cette demande de la date à laquelle commence l'interruption, ainsi que sa durée.

Le Collège des Bourgmestre et Echevins peut réduire ce délai de commun accord avec le membre du personnel.

§ 3.- Pour chaque prolongation d'interruption de carrière ou de réduction des prestations de travail, le membre du personnel doit suivre la même procédure comme reprise au § 2, toute prolongation pouvant être inférieure à 3 mois.

Article 55.- Le régime fin de carrière

A partir de l'âge de 55 ans, le membre du personnel peut obtenir une interruption partielle de la carrière jusqu'à l'âge de la pension avec réduction des prestations de travail à ½ temps, 1/3 temps, ¼ temps et 1/5 temps.

Dans les conditions prévues par la législation (métiers lourds et durée de carrière) le régime fin de carrière peut être accordé à partir de 50 ans.

Article 56.-

Le membre du personnel peut reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption de carrière professionnelle moyennant un préavis de deux mois communiqué au Collège des Bourgmestre et Echevins, à moins que celui-ci n'accepte un délai plus court.

Article 57.-

§ 1.- Le congé pour interruption de carrière n'est pas rémunéré. Il est toutefois assimilé à de l'activité de service.

§ 2.- Une allocation mensuelle est accordée par l'ONEm.

Article 58.-

Au cours d'une période d'interruption partielle de la carrière, le membre du personnel ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial et l'agent ne peut exercer des prestations réduites pour convenance personnelle.

Le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé de maternité et le congé de paternité mettent fin aux régimes d'interruption de carrière à temps plein et à mi-temps.

Section 2.- Interruption de carrière pour assistance médicale

Article 59.- (A.R. 10.08.1998)(A.R. 10.10.2012)

Le membre du personnel a le droit de suspendre complètement ou partiellement ses prestations de travail à raison de 1/5^e ou la moitié pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave.

Est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec le membre du personnel et comme membre de la famille, aussi bien les parents que les alliés jusqu'au 2^e degré (voir annexe).

Article 60.-

Est considérée comme maladie grave, chaque maladie ou intervention médicale qui est considérée 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.

Article 61.-

§ 1.- Le membre du personnel a le droit d'interrompre ses prestations complètes de travail par périodes de minimum 1 mois et maximum 3 mois, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 12 mois est atteint par patient au cours de la carrière.

§ 2.- Les périodes de réduction des prestations de travail peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 24 mois par patient est atteint au cours de la carrière.

Article 62.-

Lorsque le membre du personnel est isolé, la période maximale de suspension de ses prestations visée au § 1^{er} de l'article 61 est portée à 24 mois et la période maximale de réduction des prestations de travail visée au § 2 de l'article 61 est portée à 48 mois, en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus.

Les périodes de suspension et de réduction des prestations de travail peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et de trois mois maximum, consécutives ou non.

Est isolé au sens du présent article le membre du personnel qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Article 63.- (AR 10/10/2012)

§ 1. Pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave, le membre du personnel peut suspendre complètement l'exécution de ses prestations pour une durée d'une semaine (ou moins), renouvelable dans le prolongement pour une semaine supplémentaire.

Pour l'application de ce paragraphe, est considérée comme maladie grave toute maladie ou intervention médicale qui est considérée ainsi par le médecin traitant de l'enfant gravement malade et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire.

Cette possibilité est offerte au :

- travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui;
- le travailleur qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Au cas où le travailleur susvisé ne peut faire usage de cette possibilité, les travailleurs suivants peuvent également en faire la demande :

- le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui;
- ou, lorsque ce dernier travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de l'enfant.

§ 2. La preuve de l'hospitalisation de l'enfant est apportée par une attestation de l'hôpital concerné.

§ 3. Lorsque l'hospitalisation de l'enfant est imprévue, il peut être dérogé au délai d'avertissement prévu. Dans ce cas, le travailleur fournit aussi vite que possible une attestation du médecin traitant de l'enfant gravement malade, dans laquelle il est attesté du caractère imprévisible de l'hospitalisation.

Cette possibilité vaut également dans le cas où le congé est prolongé d'une semaine.

Article 64.-

Le membre du personnel qui veut bénéficier du droit à la suspension complète ou partielle de ses prestations de travail en fait la demande écrite au Collège des Bourgmestre et Echevins.

Cette demande est effectuée au moins sept jours avant la date d'effet de la suspension du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail, sauf si les parties conviennent par écrit d'un autre délai.

En cas d'application de l'article 62, le membre du personnel fournit en outre la preuve de la composition de son ménage au moyen d'une attestation délivrée par l'autorité communale et dont il ressort que le membre du personnel, au moment de la demande, habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Article 65.-

Endéans les deux jours ouvrables qui suivent la réception de la demande écrite, le Collège échevinal peut informer le membre du personnel que la date est reportée pour des motifs liés au bon fonctionnement du service.

La notification du report se fait par la remise d'un écrit au membre du personnel, dans lequel les raisons et la durée du report sont indiqués.

La durée du report sera de sept jours.

Article 66.-

La preuve de la raison de l'interruption des prestations, soit à temps plein, soit à temps partiel est apportée par le membre du personnel au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, dont il ressort que le membre du personnel a déclaré être disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

Article 67.-

Pour chaque prolongation d'une période de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de réduction des prestations de travail, le membre du personnel doit à nouveau suivre la même procédure et introduire la ou les attestation(s) requise(s).

Article 68.-

Une période d'interruption de carrière pour assistance médicale n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale de 60 mois d'interruption de carrière dans le régime général.

Le congé n'est pas rémunéré. Il est toutefois assimilé à de l'activité de service.

Une allocation mensuelle est accordée par l'ONEm.

Section 3.- Congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière professionnelle

(A.R. 29.10.1997) (A.R. 31.05.2012)

Article 69.-

Le membre du personnel en activité de service obtient, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un congé parental qui peut être pris :

- soit pendant une période de quatre mois dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle; à la demande du membre du personnel, cette période peut être fractionnée par mois;

- soit pendant une période de huit mois dans le cadre de l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle; à la demande du membre du personnel, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;

- soit pendant une période de vingt mois dans le cadre de l'interruption à raison d'un cinquième de la carrière professionnelle; à la demande du membre du personnel, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

Pour les enfants nés avant le 8.3.2012, les périodes ci-dessus sont limitées respectivement à trois, six et quinze mois.

Le membre du personnel a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues à l'alinéa 1er. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe qu'un mois d'interruption complète de la carrière professionnelle est équivalent à deux mois d'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle et à cinq mois d'interruption à raison d'un cinquième de la carrière professionnelle.

Article 70.-

§ 1.- Le travailleur a droit au congé parental visé à l'article 69 :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ;

- dans le cadre de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, et au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

- lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, la limite d'âge est fixée à 21 ans.

§ 2.- La condition du douzième ou vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental.

Le douzième ou vingt et unième anniversaire peut en outre être dépassé en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 73.

Article 71.-

§ 1.- Le membre du personnel peut obtenir le bénéfice du droit au congé parental s'il est en service pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent sa demande.

§ 2.- Le membre du personnel fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Article 72.-

§ 1^{er} Le membre du personnel qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande au Collège échevinal conformément aux dispositions suivantes :

- 1) le membre du personnel avertit le Collège échevinal par écrit au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance, ce délai peut être réduit de commun accord.
- 2) La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1) de ce paragraphe dont le double est signé par le Collège échevinal à titre d'accusé de réception
- 3) L'écrit visé au 1) de ce paragraphe indique la date de prise de cours et de fin du congé parental

Une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée à la fois.

§ 2 Sauf disposition contraire, il doit être satisfait à toutes les conditions prévues dans le présent arrêté au moment de la prise de cours du congé parental.

Article 73.-

§ 1.- Endéans le mois qui suit l'avertissement par écrit, le Collège échevinal peut reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au bon fonctionnement du service.

§ 2.- La disposition du § 1^{er} s'applique sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé.

Article 74.-

Une allocation mensuelle peut être accordée par l'ONEm.

Article 75.-

La période de congé parental n'est pas prise en compte pour le calcul des 60 mois maximum d'interruption de carrière (système général).

Article 76.- (AR 31/05/2012)

Le membre du personnel peut demander un aménagement des heures de début et de fin de travail dans la période de six mois suivant la fin du congé parental. L'aménagement de l'horaire doit tenir compte des besoins du service et de ceux du membre du personnel afin de favoriser une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

Le membre du personnel adresse, à cet effet, au plus tard trois semaines avant la fin de la période en cours du congé parental, une demande écrite au Collège échevinal, qui examine cette demande et y répond par écrit au plus tard une semaine avant la fin du congé parental en cours.

Article 77

Le congé parental n'est pas rémunéré, il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Section 4.- Interruption de carrière professionnelle pour soins palliatifs

Article 78.-

§ 1.- Un membre du personnel a droit à une interruption de carrière complète ou à une réduction de ses prestations de travail d' 1/5^e ou d'1/2 en cas de soins palliatifs prodigués à une personne.

§ 2.- On entend par soins palliatifs toute forme d'assistance et particulièrement l'assistance médicale, sociale, administrative et psychologique et les soins dispensés à des personnes qui souffrent d'une maladie incurable et se trouvent dans une phase terminale.

Article 79.-

Une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite les soins palliatifs et d'où il ressort que le membre du personnel a déclaré qu'il est disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée, sera fournie pour faire foi en la matière.

Article 80.-

La période d'interruption complète ou la réduction des prestations de travail en cas de soins palliatifs prodigués à une personne est de un mois; elle peut être prolongée de un mois.

Le droit prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle l'attestation a été délivrée par le membre du personnel au Collège des Bourgmestre et Echevins ou plus tôt si ce dernier est d'accord.

Le membre du personnel peut introduire au maximum deux attestations médicales pour des soins palliatifs pour la même personne.

Article 81.-

§ 1.- Le travailleur qui suspend complètement ses prestations de travail en vertu de la présente section a droit à des allocations d'interruption pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois à la condition qu'il introduise une demande selon les conditions et modalités fixées.

§ 2.- Le travailleur qui réduit ses prestations de travail d'1/5 ou d'1/2, a droit à des allocations d'interruption pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois, à la condition :

- que le membre du personnel était occupé avant l'interruption à temps plein ou au moins à 3/4 temps
- qu'il/elle travaille encore à mi-temps après la réduction des prestations.

Article 82.-

Une période d'interruption de carrière pour dispense de soins palliatifs n'est pas prise en compte pour le calcul de la durée maximale de 60 mois d'interruption de carrière dans le régime général.

Le congé n'est pas rémunéré, il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

CHAPITRE XI - CONGE POUR MISSION

Section 1.- Congé politique

Article 83.-

Ce congé est basé sur la loi du 18.9.1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics.

Par congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée, il faut entendre :

- soit une dispense de service qui n'a aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire du membre du personnel;
- soit un congé politique facultatif accordé à la demande du membre du personnel ;
- soit un congé politique d'office auquel le membre du personnel ne peut pas renoncer.

Article 84.-

§ 1.- Peuvent obtenir un congé politique, les agents définitifs, les stagiaires et les membres du personnel occupés contractuellement, à l'exception des membres du personnel enseignant subventionné par l'Etat. La période de stage des agents nommés à l'essai sera prolongée de la durée de la mission octroyée.

§ 2.- Pendant les périodes au cours desquelles il est en congé politique, le membre du personnel est censé être en activité de service, mais non rémunéré.

§ 3.- Pour les membres du personnel engagés sous contrat de travail, l'exécution de ce dernier est suspendue pendant les périodes couvertes par le congé politique.
Le nombre de jours de congé politique est fixé proportionnellement aux services effectivement prestés par le membre du personnel.

Ces périodes sont prises en considération comme services admissibles en vue de l'avancement de traitement.

Section 2.- Congé pour missions syndicales

Article 85.-

Le statut syndical instauré par la Loi du 19 décembre 1974, règle entre autre ce chapitre. Il convient de faire une distinction entre d'une part le congé syndical en faveur des délégués permanents et d'autre part le congé syndical et la dispense de service en faveur des autres membres du personnel qui participent aux activités syndicales.

Article 86.-

Délégués permanents : Les membres du personnel peuvent obtenir un congé syndical pour défendre régulièrement et continuellement les intérêts professionnels du personnel. Dans ce cas, ils sont mis comme "délégués permanents" à la disposition de leur organisation syndicale et sont de plein droit en congé. S'ils sont soustraits à l'autorité hiérarchique, ils sont cependant censés demeurer en service actif.

Il est mis fin à ce congé syndical à la demande du membre du personnel, lorsque son organisation syndicale le décide ou encore lorsque son agrément lui est retiré.

Article 87.-

Autres personnes qui participent aux activités syndicales : Sur présentation préalable à son supérieur hiérarchique d'une convocation occasionnelle ou d'un ordre de mission permanent personnel, émanant d'un dirigeant responsable, le membre du personnel obtient de plein droit et pour la durée nécessaire à cet effet un congé syndical ou une dispense de service

- pour participer aux travaux des comités de négociation et de concertation
- pour participer aux travaux des commissions et comités généraux créés au sein de l'organisation syndicale
- en vue de l'exercice de certaines prérogatives des organisations syndicales.

Sur demande préalable au Collège des Bourgmestre et Echevins et sauf incompatibilité absolue avec les nécessités du service, le membre du personnel peut obtenir une dispense de service pour participer aux réunions organisées dans les locaux par les organisations syndicales représentatives.

Article 88.-

Pendant la durée de ces congés, les membres du personnel sont réputés être en activité de service et bénéficient du régime spécial applicable en cas d'accident survenu en service ou sur le chemin du travail.

La période de stage des agents nommés à l'essai sera prolongée de la durée de la mission octroyée.

TITRE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MEMBRES DU PERSONNEL STATUTAIRE

CHAPITRE XII - Disposition générale
--

Article 89.-

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure administrative, l'agent qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé ou s'abstient sans motif admis d'exercer tout ou partie de ses

prestations normales et régulières bien qu'il soit présent au service, se trouve de plein droit en non-activité sans traitement. Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement.

Toutefois, il ne peut faire valoir ses titres à la promotion pendant la durée de son absence irrégulière, ni recevoir une promotion ou un changement de grade ou une mutation.

CHAPITRE XIII – CONGES EXCEPTIONNELS

Article 90.-

L'agent obtient un congé pour :

- 1° présenter sa candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux ou des assemblées européennes.

Ces congés sont accordés pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

Ces congés ne sont pas rémunérés et sont assimilés pour le surplus à une période d'activité de service.

L'agent obtient un congé à temps plein pour :

- 2° accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi dans un service public ou dans l'enseignement subventionné.

Ces congés à temps plein sont accordés pour une période qui correspond à la durée normale du stage ou de la période d'essai. Si le statut ne prévoit pas de stage ni de période d'essai, la durée maximum de ces congés est limitée à 2 ans.

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

L'agent qui désire bénéficier du congé par application du présent article communique au Collège échevinal la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins trois mois avant le début du congé à moins que le Collège échevinal n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

CHAPITRE XIV - CONGES DE MALADIE

Section 1^{ère}.- Dispositions générales

Article 91.-

Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés de maladie à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours ouvrables.

Pour l'agent invalide de guerre, le nombre de jours ouvrables fixé à l'alinéa 1^{er} est porté respectivement à 32 et à 95 jours ouvrables.

Tous les jours de congé de maladie sont comptabilisés au service des Ressources humaines.

Un maximum de 3 jours de congés maladie par an, non couverts par un certificat médical, ne sont pas déduits du capital de congés de maladie.

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

Article 92.-

§ 1^{er}.- Les vingt et un et trente-deux jours ouvrables visés à l'article 91 sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de ladite période l'agent :

1° a obtenu un ou des congés énumérés à l'article 9, § 1^{er}, 1° à 3°

2° a été absent pour maladie, à l'exclusion des congés visés aux articles 96 et 97

3° a été placé en non-activité en application de l'article 89

Pour calculer la réduction du nombre de jours de congé annuel de vacances, on applique le même mode de calcul que celui utilisé pour déterminer le nombre de jours de congés de maladie. La formule valable est donc : $21 \text{ j.} - \frac{21 \times Y}{260}$

260

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

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

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

Article 93.-

§ 1^{er}.- Le congé de maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle visés au chapitre X, ni au congé pour prestations à temps partiel visé au chapitre XVII, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours visés à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

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

§ 2.- Lorsque l'agent effectue des prestations à temps partiel, les absences pour cause de maladie sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu de l'article 91, au prorata des prestations qu'il aurait dû accomplir.

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

Pour l'agent qui effectue des prestations à temps partiel, sont à comptabiliser comme congé de maladie les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

Article 94.-

Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial. Les jours de congé pour motifs impérieux qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme des jours de congé de maladie.

Article 95.-

Pour l'application de l'article 91, sont également pris en considération, l'ensemble des services effectifs que l'agent a accomplis, à quelque titre que ce soit et sans interruption volontaire, comme titulaire de fonctions comportant des prestations complètes, en faisant partie d'un autre service public ou d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une Communauté, un centre psycho médico-social, un service d'orientation professionnelle ou un institut médico-pédagogique.

Lorsque l'agent ou le stagiaire a accompli des prestations à temps partiel, celles-ci sont prises en considération au prorata des prestations réellement fournies.

Article 96.-

§ 1^{er}.- Par dérogation à l'article 91, le congé de maladie est accordé sans limite de temps, lorsqu'il est provoqué par :

- 1° un accident de travail
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail
- 3° une maladie professionnelle.

En outre et sauf pour l'application de l'article 98, les jours de congé accordés suite à un accident du travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé que l'agent peut encore obtenir en vertu de l'article 91.

§ 2.- Les agents menacés par une maladie professionnelle et qui, selon des modalités à fixer par A.R., sont amenés à cesser temporairement d'exercer leurs fonctions, sont mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Article 97.-

Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident visé à l'article 96 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 91, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de la commune.

Les jours de congé de maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, 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 91, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente.

Article 98.-

L'agent ne peut être déclaré définitivement inapte pour maladie avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés à laquelle lui donne droit l'article 91 du présent règlement.

CHAPITRE XV : DISPONIBILITE

Section 1 : Dispositions générales

Article 99.-

§ 1^{er}.- La mise en disponibilité est prononcée par le Conseil communal.

§ 2.- Le Conseil communal délègue ce pouvoir au Collège des Bourgmestre et Echevins, pour les agents mis en disponibilité pour maladie.

Article 100.-

Aux conditions fixées par le présent chapitre, un traitement d'attente est alloué aux agents en disponibilité pour maladie.

Le traitement d'attente est établi sur base du dernier traitement d'activité en application du statut pécuniaire du personnel en vigueur.

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

Article 101.-

L'agent en disponibilité pour maladie qui bénéficie d'un traitement d'attente, est convoqué chaque année devant le S.P.F. Santé publique (MEDEX), au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si l'agent ne comparaît pas devant le S.P.F. Santé publique (MEDEX) à l'époque fixée par l'alinéa 1^{er}, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis ce moment jusqu'à sa comparution.

Article 102.-

L'agent en disponibilité est tenu de notifier à l'Administration communale une adresse en Belgique, où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Article 103.-

§ 1^{er}.- Le Conseil communal décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont était titulaire l'agent en disponibilité, doit être considéré comme vacant.

Le Conseil communal peut prendre cette décision dès que la disponibilité de l'agent atteint un an.

§ 2.- La décision du Conseil communal doit être précédée de l'avis du Secrétaire communal.

Article 104.-

L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'administration communale et, s'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité de service aux conditions fixées par le présent chapitre.

Il est tenu d'occuper dans les délais fixés par le Conseil communal, l'emploi qui lui est assigné.

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire.

Article 105.-

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

Section 2.- Disponibilité pour maladie

Article 106.-

§1. Sans préjudice de l'article 96, l'agent qui est absent pour maladie après avoir atteint le nombre de jours de congé accordés en vertu de l'article 91 du présent règlement, se trouve de plein droit en disponibilité pour maladie.

§ 2.- L'agent garde ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement.

§ 3.- Les articles 33 et 97 du présent règlement sont applicables à l'agent en disponibilité pour maladie.

Article 107.-

L'agent en disponibilité pour maladie reçoit un traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

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

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

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite anticipée pour cause d'inaptitude physique.

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

Article 108.-

Par dérogation à l'article précédent, l'agent en disponibilité pour maladie reçoit un traitement d'attente mensuel égal au montant de son dernier traitement d'activité si la maladie dont il souffre est reconnue par le S.P.F. Santé publique (MEDEX) comme une maladie grave et de longue durée. Le médecin du S.P.F. Santé publique (MEDEX) détermine la date d'ouverture du droit.

Ce droit entraîne une révision de la situation de l'agent avec effet pécuniaire au jour où sa disponibilité pour maladie a débuté.

Article 109.-

La disponibilité pour maladie ne met pas fin aux régimes de l'interruption de carrière professionnelle visé au chapitre X, ni au congé pour prestations réduites visé au chapitre XVII, ni au régime du départ anticipé à mi-temps et de la semaine volontaire de quatre jours visé à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public.

Pour l'application de l'article 108, le dernier traitement d'activité est celui qui était dû en raison du régime de prestations qui était celui appliqué au moment où l'agent s'est trouvé en disponibilité.

CHAPITRE XVI : ABSENCE DE LONGUE DUREE POUR RAISONS PERSONNELLES

Article 110.-

Le Collège des Bourgmestre et Echevins peut autoriser l'agent à s'absenter à temps plein pour une période de deux ans au maximum pour l'ensemble de sa carrière. Si cette absence est fractionnée, elle doit être de six mois au moins.

L'agent qui désire bénéficier d'une absence de longue durée pour raisons personnelles par application du présent article communique au Collège échevinal la date à laquelle l'absence prendra cours et sa durée. Cette communication se fait par écrit au moins trois mois avant le début de l'absence, à moins que le Collège échevinal n'accepte un délai plus court à la demande de l'agent.

Sont cependant exclus du bénéfice de cette disposition le Secrétaire communal et le Receveur communal.

Article 111.-

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 des Bourgmestre et Echevins n'accepte un délai plus court.

Article 112.-

Pendant cette absence, l'agent se trouve dans la position administrative de non-activité. Il peut exercer une activité lucrative à condition que cette activité soit compatible avec ses fonctions.

CHAPITRE XVII : PRESTATIONS REDUITES POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Article 113.-

§ 1.- Le Collège des Bourgmestre et Echevins peut autoriser l'agent nommé à titre définitif à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

§ 2.- L'agent est tenu d'accomplir la moitié, les deux tiers, les trois quarts ou 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 fixée sur la semaine.

Les prestations réduites doivent toujours prendre cours au début du mois. Une modification du calendrier de travail pendant une période de prestations réduites en cours, doit toujours prendre cours le premier jour du mois.

§ 3.- L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus. L'agent qui désire bénéficier de prestations réduites pour convenance personnelle en application du présent article, communique au Collège des Bourgmestre et Echevins, la date à laquelle les prestations réduites prendront cours ainsi que leur durée. Cette communication se fait par écrit au moins trois mois avant le début des prestations réduites, à moins que le Collège échevinal, à la demande de l'intéressé, n'accepte une période plus courte.

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

§ 4.- Sont cependant exclus du bénéfice de cette disposition le Secrétaire communal, le Receveur communal.

Article 114.-

L'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant l'expiration de la période accordée moyennant un préavis de trois mois à moins que le Collège des Bourgmestre et Echevins n'accepte un délai plus court.

Article 115.-

§ 1.- 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.

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

Le traitement de l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et de l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans accomplis, est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

Article 116.-

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

- 1° congé de maternité, de paternité, congé parental et congé d'adoption et d'accueil
- 2° congé pour accomplir un stage ou une période d'essai
- 3° congé pour présenter sa candidature aux élections
- 4° congé pour remplir en temps de paix des prestations au Corps de protection civile
- 5° congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que de services dans la protection civile ou de tâches d'utilité publique en application des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980
- 6° congé pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel
- 7° congé pour une mission reconnue d'intérêt général

8° congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, communautaire ou régionale ou auprès du président d'un de ces groupes

9° pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique

10° visé à l'article 77, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

CHAPITRE XVIII.- CONGE POUR MISSION

Congé pour l'exercice d'une fonction au sein d'un secrétariat, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif.

Article 117.-

Les agents peuvent obtenir avec l'accord du Collège échevinal dont ils relèvent, un congé pour exercer une fonction au sein d'un secrétariat, de la cellule de coordination générale de la politique, d'une cellule de politique générale, au sein du cabinet d'un mandataire politique fédéral, communautaire, régional, provincial ou local ou au sein du cabinet d'un mandataire politique du pouvoir législatif.

A l'exception du Gouvernement fédéral, l'accord est, en ce qui concerne les autres organes, soumis à la condition que ces organes aient adopté un règlement dans lequel ils définissent les modalités de remboursement de la rémunération de l'agent visé à l'alinéa 1^{er}. En ce qui concerne le Gouvernement fédéral, le congé n'est pas rémunéré.

Article 118.-

§ 1.- Le congé visé à l'article 117 est assimilé à une période d'activité de service.

§ 2.- L'agent conserve la mention finale qui lui a été attribuée au terme de sa dernière évaluation.

Article 119.-

A la fin de son affectation et à moins qu'il ne passe dans un autre cabinet, l'agent obtient un jour de congé par mois d'activité dans un cabinet, avec un minimum de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

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

Article 120.-

Pendant la durée de ces congés, la situation pécuniaire des membres du personnel est réglée selon les dispositions reprises dans l'Arrêté royal du 4.5.1999 relatif à la composition et au fonctionnement des membres de cabinet des ministres et des secrétaires d'Etat. La commune, en accord avec le département intéressé, maintient la liquidation du traitement

communal au membre du personnel intéressé avec remboursement de ce traitement du membre du cabinet par le ministre ou le secrétaire d'Etat ou par le président ou le membre du gouvernement communautaire ou régional, majoré le cas échéant des cotisations patronales, sur remise d'une déclaration de créance mensuelle ou trimestrielle.

Article 121.-

Les droits à la pension communale seront maintenus dans la mesure où les cotisations prévues par la réglementation sur les pensions communales auront été effectuées.

CHAPITRE XIX : DISPOSITIONS FINALES

Article 122.-

Les membres du personnel qui bénéficient d'une disposition du régime antérieur, conservent leurs droits jusqu'à expiration du délai de la période du congé en cours.

En ce qui concerne les agents contractuels, aucune disposition de ce règlement ne peut être contraire à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 123.-

Lorsque, dans ce règlement, il est fait référence à des arrêtés royaux, toutes les modifications ultérieures apportées à ces arrêtés royaux seront automatiquement d'application.

Article 124.-

Le présent règlement a été visé par le Conseil communal du 26 septembre 2013 et est adapté suite aux différents comités de négociation dont le dernier s'est tenu le 23 septembre 2022 et les décisions du conseil communal dont la dernière décision date du 24 novembre 2022.

Le présent règlement sort ses effets après l'approbation de celui-ci par l'autorité de tutelle, en date de sa publication par note de service.

Un exemplaire du présent règlement de travail est d'office remis lors de l'entrée en service d'un nouveau membre du personnel et sera consultable à tout moment auprès de celui-ci. Un avis sera affiché à ce sujet aux valves dans le local situé en face de l'accueil de la maison communale.

Le Collège des Bourgmestre et Echevins est chargé de l'exécution du présent règlement.

ANNEXE RELATIVE AUX DEGRES DE PARENTE

Afin de déterminer le degré du lien de parenté en Droit civil, le schéma repris ci-après indique les lignées ascendantes et descendantes.

Relèvent du premier degré :

les enfants, les beaux-enfants, les parents, les beaux-parents.

Relèvent du deuxième degré :

les petits-enfants, les grands-parents, les frères et sœurs, ainsi que les grands-parents, les frères et sœurs du conjoint.



