

Bulletin provincial



N° 33

-2020-

18 décembre

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

OBJET : Personnel non enseignant provincial : Statut applicable au personnel définitif et stagiaire – Adaptations.

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 22 OCTOBRE 2019

MONS, le 19 septembre 2019

Mesdames,
Messieurs,

Le Statut du personnel non enseignant provincial est applicable depuis le 1^{er} janvier 2012. Il a été modifié en janvier 2018 afin de répondre aux évolutions législatives et aux obligations légales.

Il s'avère que certaines dispositions ne sont pas suffisamment précises, ce qui conduit à des interprétations différentes (articles 28, 47, 53, 68, 74, 75, 76, 81, 97, 102, 106).

D'autre part, certaines nouvelles législations nécessitent des aménagements statutaires (articles 43, 93, 98, 109).

Enfin, certains articles sont amendés afin de formaliser des pratiques déjà inscrites dans des circulaires provinciales (articles 37, 62, 71, 79, 125).

Les modifications sont les suivantes :

Partie 1 – Dispositions générales :

Article 28 : précision des règles en matière de remise des attestations utiles au calcul de l'ancienneté pécuniaire.

Article 37 : ajout quant aux promotions octroyées aux fonctionnaires de niveau supérieur ou égal à l'échelle de rémunération A5.

Article 43 : la convention tripartite pour les mises à disposition des agents statutaires n'est pas requise puisque la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ne s'applique pas aux agents statutaires.

Article 47 : ajout de la suspension d'autorisation de l'exercice d'une activité complémentaire quand l'agent est en incapacité de travail.

Article 53 : ajout des règles en matière de report d'audition.

Article 62 : les conditions de prolongation de la carrière au-delà de l'âge légal de la pension sont amendées.

Article 68 : la période d'octroi des disponibilités pour convenances personnelles est précisée.

Article 71 : mise en concordance avec la pratique : dépôt des candidatures via le formulaire disponible en ligne.

Partie 2 – Des congés :

Article 74 : la phrase portant sur la réduction des congés est modifiée car elle donne lieu à interprétation. Les règles particulières sont divisées en 3 sections pour une meilleure compréhension. La règle relative au remplacement des jours fériés et réglementaires n'est plus applicable aux agents travaillant dans des établissements ouverts 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. En outre, un jour de congé est ajouté pour les agents ayant atteint l'âge de 66-67 ans.

Article 75 : précision de la règle pour la remise de la pièce justificative pour l'octroi du congé de circonstances et de certaines notions (mariage civil, ...). Suppression du congé de circonstance dans le cadre d'une adoption étant donné que le congé d'adoption inscrit à l'article 98 est plus favorable. Simplification de la règle applicable au congé dans le cadre des élections.

Article 76 : mise en concordance avec l'article 73.1.

Article 79 : précision des règles applicables aux dispenses de service. Suppression de la dispense pour consulter le dossier disciplinaire puisque le Statut impose l'envoi d'une copie du dossier à l'agent.

Article 81 : la règle de l'octroi des 63 jours de maladie est réécrite pour être mieux comprise par les agents. Une règle transitoire est prévue pour les anciennetés de service calculées avant le 1^{er} janvier 2018, date à laquelle la règle a été modifiée.

Article 93 : renvoi de la loi en vigueur pour éviter des mises à jour fréquentes du Statut (dernière modification : Arrêté royal du 25 février 2017).

Article 97 : prévoir que le congé peut se prendre par ½ jour si l'intérêt du service le permet.

Article 98 : mise à jour du congé d'accueil (qui devient le congé parental d'accueil) et d'adoption (Loi du 6 septembre 2018 modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil, M.B. 26 septembre 2018). Ajout d'un congé pour soins d'accueil défini dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail : application du congé aux agents statutaires.

Article 102 : précision des modalités du congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

Article 106 : suppression du congé pris dans le cadre de la campagne électorale puisque notamment la disponibilité pour convenances personnelles peut répondre à ce besoin.

Article 109 : mise à jour de l'interruption de carrière (Arrêté royal du 5 mai 2019).

Il est proposé que les modifications entrent en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle, à l'exception de l'article 81 qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Tel est l'objet du projet de résolution que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Personnel non enseignant provincial : Statut applicable au personnel définitif et stagiaire – Adaptations.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu le statut du personnel non enseignant provincial applicable depuis le 1^{er} janvier 2012 ;

Considérant que celui-ci a été modifié en janvier 2018 afin de répondre aux évolutions législatives et aux obligations légales ;

Considérant qu'il s'avère que certaines dispositions ne sont pas suffisamment précises, ce qui conduit à des interprétations différentes (articles 28, 47, 53, 68, 74, 75, 76, 81, 97, 102) ; Que certaines nouvelles législations nécessitent des aménagements statutaires (articles 43, 93, 98, 109) ; Que certains articles s'ont amendés afin de formaliser des pratiques déjà inscrites dans des circulaires provinciales (articles 37, 62, 71, 79) ;

Considérant que les modifications sont les suivantes :

STATUT DU PERSONNEL PROVINCIAL NON ENSEIGNANT	STATUT DU PERSONNEL PROVINCIAL NON ENSEIGNANT MODIFIE
<p><u>ARTICLE 28</u></p> <p>§ 3. L'agent exerce ses fonctions avec réceptivité et sans discrimination aucune vis-à-vis des utilisateurs de ses services. Il veille à ne révéler aucune donnée à caractère personnel recueillie auprès de ces utilisateurs, sinon aux personnes habilitées à en connaître.</p> <p>L'agent veille, en toute circonstance à éviter tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>L'agent ne peut solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.</p> <p>L'agent se tient informé éventuellement par le biais de formations organisées par l'Autorité de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont il est professionnellement chargé.</p> <p>L'agent est tenu de signaler au responsable de l'institution tout changement de domicile, de compte bancaire ou toute modification dans sa situation familiale dans les 14 jours calendrier qui suivent l'événement.</p> <p>L'agent ne peut se soustraire à l'évaluation.</p>	<p><u>ARTICLE 28</u></p> <p>§ 3. L'agent exerce ses fonctions avec réceptivité et sans discrimination aucune vis-à-vis des utilisateurs de ses services. Il veille à ne révéler aucune donnée à caractère personnel recueillie auprès de ces utilisateurs, sinon aux personnes habilitées à en connaître.</p> <p>L'agent veille, en toute circonstance à éviter tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>L'agent ne peut solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.</p> <p>L'agent se tient informé éventuellement par le biais de formations organisées par l'Autorité de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont il est professionnellement chargé.</p> <p>Lors de son entrée en service, l'agent a trois mois pour remettre ses attestations de valorisation de services antérieurs, sauf cas de force majeure. Hors ce délai, la valorisation de celles-ci ne sort ses effets que le 1^{er} jour du mois qui suit la date à laquelle elles ont été remises.</p> <p>L'agent est tenu de signaler au responsable de l'institution tout changement de domicile, de compte bancaire ou toute modification dans sa situation familiale dans les 14 jours calendrier qui suivent l'événement. L'agent ne peut se soustraire à l'évaluation.</p>

ARTICLE 37

§ 4. La promotion ne peut être octroyée qu'en cas de vacance d'emploi.

Celle-ci est portée à la connaissance des agents de l'institution.

L'avis de vacance d'emploi est soit remis à chacun des agents de l'institution réunissant les conditions contre accusé de réception daté et signé, soit envoyé par lettre recommandée à la poste à la dernière adresse indiquée par l'intéressé si celui-ci est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit.

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

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

Le Collège provincial examine les titres et mérites de tous les candidats sur base d'un rapport motivé du responsable de l'institution. Il s'inspire au minimum des critères généraux de la grille d'évaluation.

Le responsable de l'institution est garant du respect de la procédure devant l'Autorité.

ARTICLE 37

§ 4. La promotion ne peut être octroyée qu'en cas de vacance d'emploi.

Celle-ci est portée à la connaissance des agents de l'institution.

L'avis de vacance d'emploi est soit remis à chacun des agents de l'institution réunissant les conditions contre accusé de réception daté et signé, soit envoyé par lettre recommandée à la poste à la dernière adresse indiquée par l'intéressé si celui-ci est temporairement éloigné du service pour quelque motif que ce soit.

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

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

Le Collège provincial examine les titres et mérites de tous les candidats sur base d'un rapport motivé du responsable de l'institution. Il s'inspire au minimum des critères généraux de la grille d'évaluation.

Pour les promotions aux échelles de rémunération supérieures ou égales à A5, les agents sont tenus de présenter une note d'intention personnelle portant sur les enjeux et les objectifs de l'institution ainsi que les moyens de mettre en œuvre pour y parvenir.

Le responsable de l'institution est garant du respect de la procédure devant l'Autorité.

ARTICLE 43 : Mise à disposition

§ 1. L'Autorité peut mettre un agent définitif temporairement à disposition d'un utilisateur défini comme un tiers qui utilise l'agent et exerce sur lui une part quelconque de l'autorité patronale.

§ 2. Pendant la durée de sa mise à disposition, l'agent reste soumis à l'ensemble des règlements du personnel provincial non enseignant. Sa situation administrative et pécuniaire demeure inchangée.

Pendant toute la durée de sa mise à disposition, l'agent est réputé avoir accompli ses fonctions dans son service originel auquel il reste administrativement attaché et où il peut faire valoir ses titres à la promotion.

L'emploi qu'il a ainsi momentanément délaissé ne peut être attribué qu'à titre précaire.

§3. La rémunération de l'agent reste à charge de la Province, en ce compris les cotisations patronales, le pécule de vacances, l'allocation de foyer et/ou résidence, l'allocation de fin d'année et les allocations familiales.

Aucun autre avantage, indemnité ou allocation ne peut être alloué par l'utilisateur à un agent mis à disposition.

§ 4. L'agent est placé sous l'autorité hiérarchique de l'utilisateur. Il est tenu de respecter les conditions de travail qui y sont imposées en ce compris les horaires et le régime des congés.

§ 5. Les modalités de la mise à disposition des agents sont réglées dans une convention signée entre l'Autorité provinciale, l'utilisateur et l'agent concerné.

ARTICLE 43 : Mise à disposition

§ 1. L'Autorité peut mettre un agent définitif temporairement à disposition d'un utilisateur défini comme un tiers qui utilise l'agent et exerce sur lui une part quelconque de l'autorité patronale.

§ 2. Pendant la durée de sa mise à disposition, l'agent reste soumis à l'ensemble des règlements du personnel provincial non enseignant, **à l'exception de ce qui est prévu au § 4.** Sa situation administrative et pécuniaire demeure inchangée.

Pendant toute la durée de sa mise à disposition, l'agent est réputé avoir accompli ses fonctions dans son service originel auquel il reste administrativement attaché et où il peut faire valoir ses titres à la promotion.

L'emploi qu'il a ainsi momentanément délaissé ne peut être attribué qu'à titre précaire.

§ 3. La rémunération de l'agent reste à charge de la Province, en ce compris les cotisations patronales, le pécule de vacances, l'allocation de foyer et/ou résidence, l'allocation de fin d'année et les allocations familiales.

Aucun autre avantage, indemnité ou allocation ne peut être alloué par l'utilisateur à un agent mis à disposition.

§ 4. L'agent est placé sous l'autorité hiérarchique de l'utilisateur. Il est tenu de respecter les conditions de travail qui y sont imposées en ce compris les horaires et le régime des congés.

~~§ 5. Les modalités de la mise à disposition des agents sont réglées dans une convention signée entre l'Autorité provinciale, l'utilisateur et l'agent concerné.~~

ARTICLE 47

Tout agent ne peut exercer d'autres activités tant publiques que privées, rémunérées de quelque façon que ce soit, qu'après avoir obtenu l'accord préalable de l'Autorité.

L'exercice d'une activité complémentaire ne peut réduire, en aucun cas, le volume normal des prestations de la fonction principale.

Il est statué par l'Autorité sur toute demande d'autorisation d'activité complémentaire.

L'arrêté qui intervient définit nettement l'activité autorisée et ses modalités.

L'autorisation n'est accordée qu'à titre précaire et pour autant qu'il n'en résulte aucun inconvénient dans l'accomplissement de la fonction principale.

Tout agent ne peut exercer ou demander à pouvoir exercer une occupation qui serait, soit de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction, soit à entraver la dignité de celle-ci, soit de nature à le placer dans une situation de concurrence vis-à-vis d'une des institutions de la Province.

Dans ce cas, l'autorisation peut être levée et l'agent peut être soumis à la procédure disciplinaire.

ARTICLE 47

Tout agent ne peut exercer d'autres activités tant publiques que privées, rémunérées de quelque façon que ce soit, qu'après avoir obtenu l'accord préalable de l'Autorité.

L'exercice d'une activité complémentaire ne peut réduire, en aucun cas, le volume normal des prestations de la fonction principale.

Il est statué par l'Autorité sur toute demande d'autorisation d'activité complémentaire.

L'arrêté qui intervient définit nettement l'activité autorisée et ses modalités.

L'autorisation n'est accordée qu'à titre précaire et pour autant qu'il n'en résulte aucun inconvénient dans l'accomplissement de la fonction principale.

Tout agent ne peut exercer ou demander à pouvoir exercer une occupation qui serait, soit de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction, soit à entraver la dignité de celle-ci, soit de nature à le placer dans une situation de concurrence vis-à-vis d'une des institutions de la Province.

Dans ce cas, l'autorisation peut être levée et l'agent peut être soumis à la procédure disciplinaire.

L'autorisation est suspendue d'office durant l'incapacité de travail sur rapport motivé. En cas de non respect par l'agent, il perd le droit à sa rémunération durant la période couverte par le certificat médical et est passible d'une sanction disciplinaire s'il est agent définitif.

ARTICLE 53 : Commission des cinq fonctionnaires

§ 1. Une commission de cinq fonctionnaires de niveau A minimum en fonction à la Province, dont un juriste, désignés par le Collège provincial, est chargé de l'instruction des dossiers disciplinaires. Son secrétariat est assuré par un fonctionnaire.

§ 2. Au moins 15 jours calendrier avant sa comparution devant la Commission des cinq fonctionnaires, l'agent est convoqué par le secrétaire pour une audition, soit par un courrier recommandé à la poste, soit par la remise de la convocation de la main à la main contre accusé de réception. Est jointe à la convocation une copie du dossier disciplinaire complet et numéroté.

La convocation mentionne :

- 1° tous les faits mis à charge de l'agent ;
- 2° les sanctions possibles et la peine disciplinaire proposée par le responsable d'institution ;
- 3° le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;
- 4° le droit de l'agent de se faire assister par un défenseur de son choix ;
- 5° le droit de demander l'audition de témoins, ainsi que la possibilité pour la Commission des cinq fonctionnaires de ne pas les auditionner.

§ 3. La Commission des cinq fonctionnaires procède à l'audition de l'agent, du responsable de l'institution et, le cas échéant, des témoins.

La Commission des cinq fonctionnaires peut décider d'office ou sur requête de l'agent d'entendre des témoins. La Commission des cinq fonctionnaires entend seulement les témoins sollicités par l'agent que s'ils sont directement liés aux faits reprochés et, le cas échéant, motive sa décision de refus.

Les témoins sont entendus en présence de l'agent.

ARTICLE 53 : Commission des cinq fonctionnaires

§ 1. Une commission de cinq fonctionnaires de niveau A minimum en fonction à la Province, dont un juriste, désignés par le Collège provincial, est chargé de l'instruction des dossiers disciplinaires. Son secrétariat est assuré par un fonctionnaire.

§ 2. Au moins 15 jours calendrier avant sa comparution devant la Commission des cinq fonctionnaires, l'agent est convoqué par le secrétaire pour une audition, soit par un courrier recommandé à la poste, soit par la remise de la convocation de la main à la main contre accusé de réception. Est jointe à la convocation une copie du dossier disciplinaire complet et numéroté.

La convocation mentionne :

- 1° tous les faits mis à charge de l'agent ;
- 2° les sanctions possibles et la peine disciplinaire proposée par le responsable d'institution ;
- 3° le lieu, le jour et l'heure de l'audition ;
- 4° le droit de l'agent de se faire assister par un défenseur de son choix ;
- 5° le droit de demander l'audition de témoins, ainsi que la possibilité pour la Commission des cinq fonctionnaires de ne pas les auditionner.

L'agent est convoqué au maximum trois fois à l'audition. Si après ce délai, il ne peut être entendu pour quelque motif que ce soit, il est invité à faire valoir ses moyens de défense par écrit dans les 7 jours calendrier. A défaut de réponse de sa part, un procès-verbal de non comparution à l'audition sera dressé.

§ 3. La Commission des cinq fonctionnaires procède à l'audition de l'agent, du responsable de l'institution et, le cas échéant, des témoins.

La Commission des cinq fonctionnaires peut décider d'office ou sur requête de l'agent d'entendre des témoins. La Commission des cinq fonctionnaires entend seulement les témoins sollicités par l'agent que s'ils sont directement liés aux faits reprochés et, le cas échéant, motive sa décision de refus.

Les témoins sont entendus en présence de l'agent.

<p>§ 4. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de toutes les parties entendues.</p> <p>Si l'agent ou le témoin renonce par écrit à être entendu ou ne se présente pas, il est dressé, selon le cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.</p> <p>Si le procès-verbal est dressé à l'issue de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et l'agent est invité à le signer pour prise de connaissance. Il peut formuler des réserves quant au contenu du procès-verbal.</p> <p>S'il refuse de le signer, il en est fait mention sur le procès-verbal. Il a 10 jours calendrier pour faire valoir ses éventuelles remarques.</p> <p>Si le procès-verbal est dressé ultérieurement, il est communiqué dans les 15 jours calendrier à partir du jour de l'audition, par courrier recommandé avec accusé de réception, avec invitation à le signer et à la renvoyer dans les 15 jours calendrier. La date de la poste fait foi.</p> <p>L'absence de renvoi dans le délai vaut acceptation pure et simple du procès-verbal.</p> <p>Les procès-verbaux sont versés au dossier disciplinaire.</p> <p>§ 5. A l'issue des auditions, la commission des cinq fonctionnaires formule une proposition motivée définitive de sanction disciplinaire, qui est adressée à l'Autorité disciplinaire compétente. Il peut également décider de ne pas poursuivre la procédure de sanction.</p>	<p>§ 4. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de toutes les parties entendues.</p> <p>Si l'agent ou le témoin renonce par écrit à être entendu ou ne se présente pas, il est dressé, selon le cas, un procès-verbal de renonciation ou de non-comparution.</p> <p>Si le procès-verbal est dressé à l'issue de l'audition, il en est donné lecture immédiatement et l'agent est invité à le signer pour prise de connaissance. Il peut formuler des réserves quant au contenu du procès-verbal.</p> <p>S'il refuse de le signer, il en est fait mention sur le procès-verbal. Il a 10 jours calendrier pour faire valoir ses éventuelles remarques.</p> <p>Si le procès-verbal est dressé ultérieurement, il est communiqué dans les 15 jours calendrier à partir du jour de l'audition, par courrier recommandé avec accusé de réception, avec invitation à le signer et à la renvoyer dans les 15 jours calendrier. La date de la poste fait foi.</p> <p>L'absence de renvoi dans le délai vaut acceptation pure et simple du procès-verbal.</p> <p>Les procès-verbaux sont versés au dossier disciplinaire.</p> <p>§ 5. A l'issue des auditions, la commission des cinq fonctionnaires formule une proposition motivée définitive de sanction disciplinaire, qui est adressée à l'Autorité disciplinaire compétente. Il peut également décider de ne pas poursuivre la procédure de sanction.</p>
---	---

ARTICLE 62

§ 1. Le personnel définitif a droit à une pension de retraite et l'ayant droit survivant à une pension de survie.

§ 2. L'agent définitif atteint par la limite d'âge de pension légale fixée par la législation en vigueur est mis à la pension d'office par l'Autorité quel que soit le nombre de ses années de service.

L'agent né le 1^{er} d'un mois ne doit être mis à la retraite par limite d'âge que le 1^{er} du mois suivant.

Le retraité est autorisé, à sa demande, à porter le titre honorifique de ses fonctions.

L'agent qui a atteint l'âge de 62 ans est mis d'office à la retraite le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte, depuis son 62^{ème} anniversaire, 365 jours civils d'absence pour maladie.

A partir du 1^{er} janvier 2017, ce décompte débutera à l'âge de 62 ans et 6 mois.

A partir du 1^{er} janvier 2018, ce décompte débutera à l'âge de 63 ans.

Le membre du personnel qui en fait la demande peut, sur avis motivé de sa direction, être autorisé par le Collège provincial à maintenir son activité de service au-delà de l'âge légal de la pension de retraite.

La période du maintien en activité est fixée pour une durée maximale d'un an. Elle est renouvelable, selon les mêmes modalités, pour une seule période d'une année.

La demande doit être introduite par l'agent auprès du responsable d'institution au plus tard 3 mois avant l'âge légal de la pension. La demande de prolongation doit être introduite au plus tard 3 mois avant la fin de la première période.

A la demande de l'agent, le Collège provincial peut accepter un délai plus court.

ARTICLE 62

§ 1. Le personnel définitif a droit à une pension de retraite et l'ayant droit survivant à une pension de survie.

§ 2. L'agent définitif atteint par la limite d'âge de pension légale fixée par la législation en vigueur est mis à la pension d'office par l'Autorité quel que soit le nombre de ses années de service.

L'agent né le 1^{er} d'un mois ne doit être mis à la retraite par limite d'âge que le 1^{er} du mois suivant.

Le retraité est autorisé, à sa demande, à porter le titre honorifique de ses fonctions.

L'agent qui a atteint l'âge de 62 ans est mis d'office à la retraite le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte, depuis son 62^{ème} anniversaire, 365 jours civils d'absence pour maladie.

A partir du 1^{er} janvier 2017, ce décompte débutera à l'âge de 62 ans et 6 mois.

A partir du 1^{er} janvier 2018, ce décompte débutera à l'âge de 63 ans.

Le membre du personnel qui en fait la demande peut, sur avis motivé de sa direction, être autorisé par le Collège provincial à maintenir son activité de service au-delà de l'âge légal de la pension de retraite.

Les conditions pour bénéficier de cette prolongation sont :

- **L'absence d'un profil identique ou similaire à l'intéressé à la Province ;**
- **L'absence d'agents provinciaux dans les conditions pour occuper le poste ;**
- **Le départ de l'agent risque, à court terme, de mettre en péril les objectifs stratégiques de l'institution.**

La période du maintien en activité est fixée pour une durée maximale d'un an. Elle est renouvelable, selon les mêmes modalités, pour une seule période d'une année.

La demande doit être introduite par l'agent auprès du responsable d'institution au plus tard 3 mois avant l'âge légal de la pension. La demande de prolongation doit être introduite au plus tard 3 mois avant la fin de la première période.

A la demande de l'agent, le Collège provincial peut accepter un délai plus court.

<p><u>ARTICLE 71 : Candidature</u> Les actes de candidatures sont adressés au Directeur général provincial par lettre recommandée ou par remise d'un écrit contre accusé de réception.</p>	<p><u>ARTICLE 71 : Candidature</u> Les actes de candidatures sont adressés au Directeur général provincial par le formulaire disponible en ligne sur le site de la Province de Hainaut</p>
<p><u>ARTICLE 75 : Congés de circonstances</u> Sur production de pièces justificatives, des congés de circonstances peuvent être accordés dans les limites fixées ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Don de moelle osseuse (sur production d'un certificat médical). 5 jours à partir du jour du don, celui-ci étant inclus dans les 5 jours. ● Don d'organes ou de tissus (sur production d'un certificat médical). La durée nécessaire aux examens médicaux préalables et de contrôle et la durée d'hospitalisation. ● Mariage de l'enfant : 4 jours ● Déclaration de cohabitation légale de l'agent : 4 jours. ● Accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption (réservé à l'agent ne bénéficiant pas du congé d'adoption et d'accueil prévu à l'article 98) : 15 jours endéans le mois de l'inscription de l'enfant du registre de la population comme faisant partie du ménage. ● Décès du conjoint ; ● Décès d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ; ● Décès du père, de la mère de l'agent ; ● Décès du beau-père ou du mari de la mère de l'agent ; ● Décès de la belle-mère ou de la femme du père de l'agent : 4 jours ● Décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ● Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la Province dans les frais de déménagement 2 jours ● Mariage d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : 2 jours ● Mariage d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; ● Mariage d'un enfant d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; ● Mariage d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'agent ou de son conjoint ; ● Mariage du père ou de la mère de l'agent ou de son conjoint ; 	<p><u>ARTICLE 75 : Congés de circonstances</u> Sur production de pièces justificatives à remettre dès le retour en service de l'agent, des congés de circonstances peuvent être accordés dans les limites fixées ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Don de moelle osseuse (sur production d'un certificat médical). 5 jours à partir du jour du don, celui-ci étant inclus dans les 5 jours. ● Don d'organes ou de tissus (sur production d'un certificat médical). La durée nécessaire aux examens médicaux préalables et de contrôle et la durée d'hospitalisation. ● Mariage civil de l'enfant : 4 jours ● Déclaration de cohabitation légale de l'agent : 4 jours. ● Accueil d'un enfant dans le cadre d'une adoption (réservé à l'agent ne bénéficiant pas du congé d'adoption et d'accueil prévu à l'article 98) : 15 jours endéans le mois de l'inscription de l'enfant du registre de la population comme faisant partie du ménage. ● Décès du conjoint ; ● Décès d'un enfant de l'agent ou de son conjoint ; ● Décès du père, de la mère de l'agent ; ● Décès du beau-père ou du mari de la mère de l'agent ; ● Décès de la belle-mère ou de la femme du père de l'agent : 4 jours ● Décès d'un parent ou allié à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que l'agent : 2 jours ● Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la Province dans les frais de déménagement 2 jours ● Mariage civil d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : 2 jours ● Mariage civil d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; ● Mariage civil d'un enfant d'un frère ou d'une sœur de l'agent ou de son conjoint ; ● Mariage civil d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'agent ou de son conjoint ; ● Mariage civil du père ou de la mère de l'agent ou de son conjoint ;

- Mariage du beau-père ou de la belle-mère de l'agent ou de son conjoint ;
- Mariage d'un petit enfant de l'agent ou de son conjoint : 1 jour
- Décès d'un parent allié au 2^{ème} et 3^{ème} degrés n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour
- Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : 1 jour
- Communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : 1 jour
- Participation d'un enfant de l'agent ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque : 1 jour
- Convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée sur convocation par la juridiction : le temps nécessaire.
- Réquisition de membres actifs de la Croix-rouge ou de la Protection civile en cas de catastrophe : le temps nécessaire.
- Exercice des fonctions de Président ou d'Assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau de vote ou de dépouillement, lors des élections européennes régionales et communautaires, législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de 2 jours.
- Dons de sang, de plaquettes et de plasma sanguin : limités à 5 par an, les dons de sang ne pouvant dépasser 1 par trimestre : 1 jour par don.

Ils doivent être pris au moment de l'événement ou au plus tard 10 jours après celui-ci, à défaut de quoi ils sont perdus.

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

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

Pendant ces congés spéciaux, l'agent est rémunéré et considéré comme étant en activité de service.

Pour l'application du présent article, les cultes reconnus en Belgique sont : les religions

- Mariage **civil** du beau-père ou de la belle-mère de l'agent ou de son conjoint ;
- Mariage **civil** d'un petit enfant de l'agent ou de son conjoint : 1 jour
- Décès d'un parent allié au 2^{ème} et 3^{ème} degrés n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour
- Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : 1 jour
- Communion solennelle ou tout autre événement similaire **à la communion** d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : 1 jour
- Participation d'un enfant de l'agent ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque : 1 jour
- Convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée sur convocation par la juridiction : le temps nécessaire.
- Réquisition de membres actifs de la Croix-rouge ou de la Protection civile en cas de catastrophe : le temps nécessaire.
- Exercice des fonctions de Président ou d'Assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau de vote ou de dépouillement, lors des élections européennes régionales et communautaires, législatives, provinciales et communales : ~~le temps nécessaire avec un maximum de 2 jours.~~
- **Le dimanche des élections si l'agent preste le dimanche selon son régime de travail ou le lundi qui suit le dimanche des élections. L'agent qui ne preste ni le dimanche, ni le lundi, ne bénéficie d'aucun congé.**
- Dons de sang, de plaquettes et de plasma sanguin : limités à 5 par an, les dons de sang ne pouvant dépasser 1 par trimestre : 1 jour par don.

Ils doivent être pris au moment de l'événement ou au plus tard 10 jours après celui-ci, à défaut de quoi ils sont perdus.

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

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

Pendant ces congés spéciaux, l'agent est rémunéré et considéré comme étant en activité de service.

Pour l'application du présent article, les cultes reconnus en Belgique sont : les religions

<p>catholiques, israélite, anglicane, protestante, islamique, orthodoxes grecque et russe. La personne avec qui l'agent vit maritalement est assimilée au conjoint. Les personnes visées sont les cohabitants de fait.</p>	<p>catholiques, israélite, anglicane, protestante, islamique, orthodoxes grecque et russe. La personne avec qui l'agent vit maritalement est assimilée au conjoint. Les personnes visées sont les cohabitants de fait.</p>
--	--

ARTICLE 76 : Congés exceptionnels

L'agent obtient des congés exceptionnels pour cas de force majeure au prorata de ses prestations :

1°) en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que lui : le conjoint, la personne avec laquelle il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse. Un certificat médical atteste de la nécessité de la présence de l'agent.

2°) en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui : un parent ou un allié au premier degré. Un certificat médical atteste de la nécessité de la présence de l'agent ;

3°) en cas des dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à son habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

La durée de ces congés exceptionnels ne peut excéder 10 jours par an, dont les 4 premiers sont rémunérés. Ce congé peut être pris par demi-jour uniquement dans le cadre de prestation à temps plein.

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

ARTICLE 76 : Congés exceptionnels

L'agent obtient des congés exceptionnels pour cas de force majeure ~~au prorata de ses prestations~~ :

1°) en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que lui : le conjoint, la personne avec laquelle il cohabite, l'enfant, un parent ou un allié de la personne avec laquelle il cohabite, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse. Un certificat médical atteste de la nécessité de la présence de l'agent.

2°) en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenu à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que lui : un parent ou un allié au premier degré. Un certificat médical atteste de la nécessité de la présence de l'agent ;

3°) en cas des dommages matériels graves à ses biens, tels que dégâts causés à son habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

Les pièces justifiant le congé doivent être remises par l'agent dès son retour en service.

La durée de ces congés exceptionnels ne peut excéder 10 jours par an, dont les 4 premiers sont rémunérés.

Ce congé peut être pris par demi-jour uniquement dans le cadre de prestation à temps plein.

ARTICLE 74

§ 1. Le personnel bénéficie d'un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit :

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

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.

Des jours de congés annuels supplémentaires sont octroyés au personnel d'intervention (personnel éducatif et soignant, assistants sociaux, psychologues, paramédicaux) en contact direct avec les bénéficiaires ou avec leur famille, dans :

- les services d'accueil d'hébergement des IMPs,
- les services de santé mentale ;
- les services d'accueil-hébergement et d'aide en milieu de vie,

comme suit :

- à 52 ans : 5 jours ;
- à 53 ans : 8 jours ;
- à 54 ans : 10 jours ;
- à 55 ans : 13 jours ;
- à 56 ans : 15 jours ;
- à 57 ans : 18 jours ;
- à 58 ans : 20 jours ;

En cas de changement de fonction de l'agent dans une catégorie de personnel non reprise dans la liste du personnel d'intervention précitée, ces congés supplémentaires sont réduits en fonction des mois prestés dans la fonction qui y donne droit. Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure. Si le changement de fonction intervient dans le cadre d'un reclassement médical, l'agent conserve définitivement les jours acquis selon l'âge qu'il a au moment de son reclassement.

Le congé annuel de vacances est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service.

S'il est fractionné, il doit comporter obligatoirement une période continue d'au moins une semaine située entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

Il doit être pris durant l'année civile concernée. L'agent peut obtenir le report des jours de congés

ARTICLE 74

§ 1. Le personnel bénéficie d'un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit :

- moins de 45 ans : 26 jours ;
- de 45 à 49 ans : 27 jours ;
- de 50 à 54 ans : 28 jours ;
- de 55 à 59 ans : 29 jours ;
- de 60 à 61 ans : 30 jours ;
- à partir de 62 ans : 31 jours ;
- à partir de 63 ans : 32 jours ;
- de 64 à 65 ans : 33 jours ;
- de 66 à 67 ans : 34 jours

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.

Des jours de congés annuels supplémentaires sont octroyés au personnel d'intervention (personnel éducatif et soignant, assistants sociaux, psychologues, paramédicaux) en contact direct avec les bénéficiaires ou avec leur famille, dans :

- les services d'accueil d'hébergement des IMPs,
- les services de santé mentale ;
- les services d'accueil-hébergement et d'aide en milieu de vie,

comme suit :

- à 52 ans : 5 jours ;
- à 53 ans : 8 jours ;
- à 54 ans : 10 jours ;
- à 55 ans : 13 jours ;
- à 56 ans : 15 jours ;
- à 57 ans : 18 jours ;
- à 58 ans : 20 jours ;

En cas de changement de fonction de l'agent dans une catégorie de personnel non reprise dans la liste du personnel d'intervention précitée, ces congés supplémentaires sont réduits en fonction des mois prestés dans la fonction qui y donne droit. Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure. Si le changement de fonction intervient dans le cadre d'un reclassement médical, l'agent conserve définitivement les jours acquis selon l'âge qu'il a au moment de son reclassement.

Le congé annuel de vacances est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service.

S'il est fractionné, il doit comporter obligatoirement une période continue d'au moins une semaine située entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

Il doit être pris durant l'année civile concernée.

non pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

En cas de congés de maladie ininterrompus les six derniers mois de l'année, l'agent peut reporter ses jours de congés de vacances annuelles non épuisés jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.

Le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie. L'agent ne bénéficie de cette disposition que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prescrits.

Le contingent de congé de vacances est réduit sur base des règles définies à l'article 73.1 lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, quitte ses fonctions, ou obtient, au cours de l'année, les congés ou les autorisations de s'absenter énumérés dans la liste suivante :

1. congé pour stage ;
2. congé pour présenter sa candidature aux élections ;
3. congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
4. départ anticipé à mi-temps ;
5. semaine de 4 jours ;
6. absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité, hormis celle pour maladie.

La réduction visée à l'alinéa précédent s'applique sur le capital égal de 26 jours et aux congés supplémentaires octroyés au personnel d'intervention visés ci-dessus.

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

Si, par suite des nécessités du service motivées par écrit à l'agent, l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est calculé sur la base de sa dernière rémunération d'activité au prorata des jours de congé non pris.

La rémunération à prendre en considération est celle due pour des prestations complètes et calculée au prorata du volume des prestations de l'agent. Eventuellement, elle est majorée de l'allocation de foyer ou de résidence et de celle pour l'exercice d'une fonction supérieure.

En cas de fermeture obligatoire du service ou de l'institution, l'agent qui ne dispose pas d'un contingent de vacances suffisant pour couvrir cette période est mis à disposition d'un autre établissement provincial se situant dans un rayon de 25 kms, soit de son institution, soit de son domicile, si cette dernière éventualité se révèle plus favorable.

L'agent peut obtenir le report des jours de congés non pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

En cas de congés de maladie ininterrompus les six derniers mois de l'année, l'agent peut reporter ses jours de congés de vacances annuelles non épuisés jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.

Le congé annuel de vacances est suspendu dès que l'agent obtient un congé de maladie ou est placé en disponibilité pour maladie. L'agent ne bénéficie de cette disposition que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prescrits.

Le contingent de congé de vacances est réduit sur base des règles définies à l'article 73.1 lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, quitte ses fonctions, ou obtient, au cours de l'année, les congés ou les autorisations de s'absenter énumérés dans la liste suivante :

1. congé pour stage ;
2. congé pour présenter sa candidature aux élections ;
3. congé pour interruption de la carrière professionnelle ;
4. départ anticipé à mi-temps ;
5. semaine de 4 jours ;
6. absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité, hormis celle pour maladie.

Cette réduction s'applique uniquement sur le capital de base de 26 jours et aux congés supplémentaires octroyés au personnel d'intervention visés ci-dessus.

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

Si, par suite des nécessités du service motivées par écrit à l'agent, l'agent n'a pas pu prendre tout ou partie de son congé annuel de vacances avant la cessation définitive de ses fonctions, il bénéficie d'une allocation compensatoire dont le montant est calculé sur la base de sa dernière rémunération d'activité au prorata des jours de congé non pris.

La rémunération à prendre en considération est celle due pour des prestations complètes et calculée au prorata du volume des prestations de l'agent. Eventuellement, elle est majorée de l'allocation de foyer ou de résidence et de celle pour l'exercice d'une fonction supérieure.

En cas de fermeture obligatoire du service ou de l'institution, l'agent qui ne dispose pas d'un contingent de vacances suffisant pour couvrir cette période est mis à disposition d'un autre établissement provincial se situant dans un rayon de 25 kms, soit de son institution, soit de son domicile,

§ 2. Outre ses congés de vacances annuelles :

a) l'agent est en congé les jours fériés suivants :

le 1^{er} janvier ;
le lundi de Pâques ;
le 1^{er} mai ;
le jeudi de l'Ascension ;
le lundi de la Pentecôte ;
le 21 juillet ;
le 15 août ;
le 1^{er} novembre ;
le 11 novembre ;
le 25 décembre.

b) l'agent bénéficie d'un congé réglementaire accordé aux dates ci-après :

le 2 janvier ;
le mardi gras ;
le 27 septembre ;
le 2 novembre ;
le 15 novembre ;
le 26 décembre.

Règles particulières

Les règles particulières relatives aux jours fériés et ne sont pas applicables aux agents soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Les modalités les concernant sont définies au Règlement de travail.

En remplacement des jours visés aux points a et b coïncidant avec le samedi, jour habituel d'inactivité ou le dimanche, un congé est attribué d'office à l'agent pendant la période du 27 au 31 décembre. Le jour de « remplacement » acquiert la qualité de jour férié.

si cette dernière éventualité se révèle plus favorable.

§ 2. Outre ses congés de vacances annuelles :

a) l'agent est en congé les jours fériés suivants :

le 1^{er} janvier ;
le lundi de Pâques ;
le 1^{er} mai ;
le jeudi de l'Ascension ;
le lundi de la Pentecôte ;
le 21 juillet ;
le 15 août ;
le 1^{er} novembre ;
le 11 novembre ;
le 25 décembre.

b) l'agent bénéficie d'un congé réglementaire accordé aux dates ci-après :

le 2 janvier ;
le mardi gras ;
le 27 septembre ;
le 2 novembre ;
le 15 novembre ;
le 26 décembre.

Règles particulières

~~Les règles particulières relatives aux jours fériés et ne sont pas applicables aux agents soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail~~

~~Les modalités les concernant sont définies au Règlement de travail.~~

1. En remplacement des jours visés aux points a et b coïncidant avec le samedi, jour habituel d'inactivité ou le dimanche, un congé est attribué d'office à l'agent pendant la période du 27 au 31 décembre. Le jour de « remplacement » acquiert la qualité de jour férié.

Cette règle n'est pas applicable aux agents dont les prestations peuvent s'effectuer 7 jours sur 7 (dans le cadre du régime de 5 jours) et qui travaillent de manière habituelle les samedis et dimanches. En ce qui les concerne, les jours fériés coïncidant avec le samedi ou le dimanche sont à reporter sur la feuille de congé en cas de prestation comme précisé au point 3. Si l'agent ne preste pas en raison de son horaire, ce jour est comptabilisé dans son temps de travail en jour assimilé.

2. Si un jour libre dans le cadre du travail à temps partiel coïncide avec un des jours

	<p>visés aux points a et b ou au jour de remplacement, l'agent n'obtient pas de congé de substitution.</p> <p>Cette règle n'est pas applicable aux agents soumis à la loi du 16 mars 1971 sur le travail.</p> <p>Les modalités les concernant sont définies au Règlement de travail (Règlement des prestations des IMP).</p> <p>3. L'agent qui en vertu du régime de travail qui lui est applicable ou en raison des nécessités du service est obligé de travailler l'un des jours mentionnés aux points a) et b) ou pendant la période visée à l'alinéa précédent obtient, en substitution, des jours de congé qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.</p> <p>Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service et rémunérés.</p> <p>Toutefois, si l'agent est en congé pour un autre motif, en disponibilité ou en non-activité le jour férié ou le jour de remplacement, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.</p>
--	--

ARTICLE 79 : Dispenses de service

L'agent peut, dans certaines circonstances, bénéficier de dispenses de service.

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

Pour les agents qui bénéficient d'un horaire flottant, la dispense de service ne couvre que les plages fixes.

§ 1. Le responsable de l'institution doit accorder moyennant présentation d'un document justificatif, pendant le temps nécessaire et sans compensation des dispenses de service à l'agent confronté aux événements décrits ci-après. Le temps nécessaire comprend le temps du déplacement normal aller-retour comptabilisé pour le trajet le plus rapide selon les outils de cartographie numérique.

Participation à des examens organisés par une administration publique ;

1. convocation à un jury aux assises ;
2. convocation devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable ;
3. convocation devant une commission d'invalidité civile ou militaire ;
4. convocation devant le Medex, le Service de Médecine du Travail, l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) ou le médecin compétent en matière d'examen d'aptitudes professionnelles ;
5. convocation aux examens médicaux

ARTICLE 79 : Dispenses de service

L'agent peut, dans certaines circonstances, bénéficier de dispenses de service.

Par dispense de service, il y a lieu d'entendre l'autorisation accordée à l'agent de s'absenter pendant les heures de service pour une durée déterminée avec maintien de tous ses droits. **Le document justificatif doit être remis dès la rentrée en service de l'agent.** Pour les agents qui bénéficient d'un horaire flottant, la dispense de service ne couvre que les plages fixes.

Cette règle ne s'applique pas aux dispenses reprises ci-après :

- convocation devant le Medex, le Service de Médecine du Travail, l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) ou le médecin compétent en matière d'examen d'aptitudes professionnelles ;
- formation à l'accueil et toute autre formation en lien avec la fonction ;
- formation organisée par les organisations syndicales au profit de leurs délégués.
- convocation en qualité de plaignant ou de témoin dans le cadre de l'application du chapitre 8 ;
- subir un examen de médecine préventive organisé par l'Autorité ;
- participer à des activités socioculturelles organisées par l'Autorité.

§ 1. Le responsable de l'institution doit accorder moyennant présentation d'un document justificatif, pendant le temps nécessaire et sans compensation des dispenses de service à l'agent confronté aux événements décrits ci-après. Le temps nécessaire comprend le temps du déplacement normal aller-retour comptabilisé pour le trajet le plus rapide selon les outils de cartographie numérique.

Participation à des examens organisés par une administration publique ;

1. convocation à un jury aux assises ;
2. convocation devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable ;
3. convocation devant une commission d'invalidité civile ou militaire ;
4. convocation devant le Medex, le Service de Médecine du Travail, l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) ou le médecin compétent en matière d'examen d'aptitudes professionnelles ;
5. convocation aux examens médicaux

<p>prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de service ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. formation à l'accueil et toute autre formation en lien avec la fonction ; 7. convocation en qualité de plaignant ou de témoin dans le cadre de l'application du chapitre 8 ; 8. formation organisée par les organisations syndicales au profit de leurs délégués. <p>§ 2. Moyennant présentation d'un document justificatif, le responsable de l'institution peut accorder, pendant le temps nécessaire et sans compensation, des dispenses de service à l'agent pour les événements qui suivent. Le temps nécessaire comprend le temps du déplacement normal aller-retour comptabilisé pour le trajet le plus rapide selon les outils de cartographie numérique.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. consulter son dossier disciplinaire ; 2. dispenser des cours de formation organisés par l'administration provinciale ou exercer une autre mission provinciale qui relève de celles des « collaborateurs occasionnels », rémunérés ou non, pendant ses heures de service à raison de 100 heures maximum par an. Sont assimilées à ces missions, celles qui relèvent de l'enseignement provincial de promotion sociale. Dans l'hypothèse où la formation ou l'autre mission a lieu en dehors des heures de service de l'agent, celui-ci ne pourra bénéficier d'une dispense de service, mais devra obtenir l'accord écrit de sa Direction puisque les heures ainsi effectuées devront être récupérées pendant ses heures de service et ce, afin que la moyenne des 38 heures semaine soit respectée sur la période de référence de 4 mois ou 3 mois en fonction de la loi applicable à l'institution en matière de temps de travail. 3. subir un examen de médecine préventive organisé par l'Autorité ; 4. donner du sang ou du plasma ; 5. participer à des activités socioculturelles organisées par l'Autorité. 	<p>prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de service ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. formation à l'accueil et toute autre formation en lien avec la fonction ; 7. convocation en qualité de plaignant ou de témoin dans le cadre de l'application du chapitre 8 ; 8. formation organisée par les organisations syndicales au profit de leurs délégués ; 9. consultation de son dossier personnel <p>§ 2. Moyennant présentation d'un document justificatif, le responsable de l'institution peut accorder, pendant le temps nécessaire et sans compensation, des dispenses de service à l'agent pour les événements qui suivent. Le temps nécessaire comprend le temps du déplacement normal aller-retour comptabilisé pour le trajet le plus rapide selon les outils de cartographie numérique.</p> <p>1. Consulter son dossier disciplinaire ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. dispenser des cours de formation organisés par l'administration provinciale ou exercer une autre mission provinciale qui relève de celles des « collaborateurs occasionnels », rémunérés ou non, pendant ses heures de service à raison de 100 heures maximum par an. Sont assimilées à ces missions, celles qui relèvent de l'enseignement provincial de promotion sociale. Dans l'hypothèse où la formation ou l'autre mission a lieu en dehors des heures de service de l'agent, celui-ci ne pourra bénéficier d'une dispense de service, mais devra obtenir l'accord écrit de sa Direction puisque les heures ainsi effectuées devront être récupérées pendant ses heures de service et ce, afin que la moyenne des 38 heures semaine soit respectée sur la période de référence de 4 mois ou 3 mois en fonction de la loi applicable à l'institution en matière de temps de travail. 2. subir un examen de médecine préventive organisé par l'Autorité ; 3. donner du sang ou du plasma ; 4. participer à des activités socioculturelles organisées par l'Autorité.
---	---

<p><u>ARTICLE 81</u> <u>Ancienneté de service</u> § 1. L'agent stagiaire et définitif a droit à un capital de congés de maladie à concurrence de 21 jours par douze mois d'ancienneté de service accompli avant sa date de nomination, date anniversaire de l'octroi de son capital de congés de maladie visé à l'article 82. S'il n'est pas en service depuis 36 mois, son traitement lui est néanmoins garanti pendant 63 jours. Pour l'agent occupé à temps partiel ou ayant bénéficié d'un des congés visés à l'article 82, le nombre de jours tel que défini ci-dessus est calculé au prorata de ses prestations conformément aux dispositions de l'article 73.1</p>	<p><u>ARTICLE 81</u> <u>Ancienneté de service</u> § 1. L'agent stagiaire et définitif a droit à un capital de congés de maladie à concurrence de 21 jours par douze mois d'ancienneté de service accompli avant sa date de nomination, date anniversaire de l'octroi de son capital de congés de maladie visé à l'article 82. S'il n'est pas en service depuis 36 mois, une avance de 63 jours de maladie lui est octroyée. Pour l'agent occupé à temps partiel ou ayant bénéficié d'un des congés visés à l'article 82, le nombre de jours tel que défini ci-dessus est calculé au prorata de ses prestations conformément aux dispositions de l'article 73.1</p> <p>Pour les agents nommés avant l'entrée en vigueur de la modification portant sur la date d'ancienneté de service correspondant à leur date de nomination, soit le 1^{er} janvier 2018, leur ancienneté de service est modifiée : elle est avancée au 1^{er} du mois de leur date d'ancienneté de service.</p>
<p><u>ARTICLE 83</u> § 1. A deux reprises par semestre civil, l'agent, qui est dans l'impossibilité, pour des raisons médicales, d'entamer ses fonctions sans devoir faire appel à un médecin doit en informer son supérieur immédiat le plus rapidement possible, en respectant les règles définies à l'article 84 § 1. Il peut bénéficier, dans ce cas, d'un jour de congé de maladie sans produire de certificat médical. Les deux jours ne peuvent être pris de manière consécutive. Les jours non pris pendant cette période ne sont pas reportés. Pour l'agent soumis au contrôle spontané visé à l'article 84 § 6, ce jour fait l'objet d'un contrôle médical à son domicile.</p>	<p><u>ARTICLE 83</u> § 1. A deux reprises par semestre civil, l'agent, qui est dans l'impossibilité, pour des raisons médicales, d'entamer ses fonctions sans devoir faire appel à un médecin doit en informer son supérieur immédiat le plus rapidement possible, en respectant les règles définies à l'article 84 § 1. Il peut bénéficier, dans ce cas, d'un jour de congé de maladie sans produire de certificat médical. Les deux jours ne peuvent être pris de manière consécutive. Les jours non pris pendant cette période ne sont pas reportés. Pour l'agent soumis au contrôle spontané visé à l'article 84 § 6, ce jour fait l'objet d'un contrôle médical à son domicile.</p>

ARTICLE 93 : Reprises à temps partiel (accidents du travail, sur le chemin du travail et maladie professionnelle)

§ 1. Au cas où le dispensateur de soins de l'agent victime d'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail ou atteint d'une maladie professionnelle estime qu'il est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations réduites, celui-ci est autorisé à les exercer sans limite de temps à la condition qu'il accomplisse au moins 19 heures par semaine.

§ 2. La reprise à temps partiel à la suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle peut être accordée aussi bien pendant la période d'incapacité temporaire qu'après la consolidation. Cette disposition n'est toutefois pas applicable à l'agent dont le taux d'incapacité est égal à 0 % sauf décision contraire de l'Assureur-Loi.

ARTICLE 97 : Congés de paternité

§ 1. Un congé de circonstances est accordé pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement. Le congé visé au présent article est de 15 jours. Il doit être pris dans les 4 mois de la naissance de l'enfant.

ARTICLE 93 : Reprises à temps partiel (accidents du travail, sur le chemin du travail et maladie professionnelle)

~~§ 1. Au cas où le dispensateur de soins de l'agent victime d'un accident du travail ou survenu sur le chemin du travail ou atteint d'une maladie professionnelle estime qu'il est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations réduites, celui-ci est autorisé à les exercer sans limite de temps à la condition qu'il accomplisse au moins 19 heures par semaine.~~

~~§ 2. La reprise à temps partiel à la suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle peut être accordée aussi bien pendant la période d'incapacité temporaire qu'après la consolidation. Cette disposition n'est toutefois pas applicable à l'agent dont le taux d'incapacité est égal à 0 % sauf décision contraire de l'Assureur-Loi.~~

Cette matière est régie par la loi en vigueur.

ARTICLE 97 : Congés de paternité

§ 1. Un congé de circonstances est accordé pour l'accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement. Le congé visé au présent article est de 15 jours, **il doit être pris par jour entier** et dans les 4 mois de la naissance de l'enfant. **Il peut être pris par ½ jour si les exigences du service le permettent.**

ARTICLE 98

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

Le congé est de 9 semaines au plus.

Le congé peut être fractionné par semaine et doit être pris au plus tard dans les quatre mois qui suivent l'accueil de l'enfant dans la famille de l'agent. A la demande de l'agent, 3 semaines au plus de ce congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

La durée maximum 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 sein de la réglementation relative aux allocations familiales.

Un congé d'accueil est accordé à l'agent 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. Il débute le jour où l'enfant est accueilli dans la famille et ne peut pas être fractionné.

La durée maximum 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.

§ 2. L'agent qui désire bénéficier d'un de ces congés communique au responsable de l'institution 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 l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

§ 3. L'agent doit présenter les documents suivants :

ARTICLE 98**Congé d'adoption**

§ 1. Un congé d'adoption est accordé à l'agent qui adopte un enfant mineur.

Le congé est de 6 semaines maximum par parent adoptif, quel que soit l'âge de l'enfant mineur. Dans le cas d'une adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs, la durée du congé d'adoption est allongée de 2 semaines par parent adoptif.

Au cours de la période 2019-2027, ce congé est ensuite allongé pour le parent adoptif ou pour les 2 parents adoptifs ensemble, de cette manière :

- d'1 semaine à partir du 1^{er} janvier 2019 ;
- de 2 semaines à partir du 1^{er} janvier 2021 ;
- de 3 semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 ;
- de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 ;
- de 5 semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

S'il y a deux parents adoptifs, les semaines supplémentaires sont réparties entre eux.

Le congé d'adoption ne peut pas être fractionné en semaines et doit commencer dans les 2 mois qui suivent l'inscription de l'enfant au registre de la population. A l'exception d'une adoption internationale où les parents adoptifs peuvent prendre 4 semaines de congé d'adoption avant l'arrivée effective de l'enfant en Belgique.

Congé parental d'accueil

Un congé parental d'accueil est accordé à l'agent qui accueille un enfant mineur dans le cadre d'un placement familial de longue durée. Ce placement est un placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil.

Le congé est de 6 semaines maximum par parent d'accueil, quel que soit l'âge de l'enfant mineur.

Au cours de la période 2019-2027, ce congé est ensuite allongé pour le parent d'accueil ou pour les 2 parents d'accueil ensemble, de cette manière :

- d'1 semaine à partir du 1^{er} janvier 2019
- de 2 semaines à partir du 1^{er} janvier 2021
- de 3 semaines à partir du 1^{er} janvier 2023
- de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025
- de 5 semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

S'il y a deux parents d'accueil, les semaines supplémentaires sont réparties entre eux. Le congé parental d'accueil ne peut pas être fractionné en semaines et doit commencer dans les 2 mois qui suivent l'arrivée de l'enfant au sein de la famille.

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

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

§ 4. Ces congés sont assimilés à une période d'activité de service et son rémunérés.

§ 2. L'agent qui désire bénéficier d'un de ces congés communique au responsable de l'institution la date à laquelle le congé prendra cours et sa durée.

Cette communication accompagnée **d'un justificatif** se fait par écrit au moins un mois avant le début du congé à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court à la demande de l'intéressé.

~~§ 3. L'agent doit présenter les documents suivants :~~

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

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

§ 4. Ces congés sont assimilés à une période d'activité de service et sont rémunérés **pour les agents définitifs.**

Pour les agents contractuels, trois jours ouvrables sont rémunérés par la Province et le reste est à charge de la mutuelle.

Congés pour soins d'accueil

§ 5. Six jours de congé sont accordés aux agents lorsqu'un mineur d'âge ou une personne avec un handicap est placé(e) dans sa famille :

- par un tribunal
- par un service pour soins d'accueil reconnu par la Communauté
- par les services de l'Aide à la Jeunesse, par le Comité Bijzondere Jeugdbijstand ou par le Jugendhilfedienst.

Il n'y a pas de limite d'âge pour l'enfant ou la personne placée.

Ce congé peut être pris pour certaines obligations, missions et situations et notamment :

- les audiences des autorités judiciaires ou administratives ayant compétence auprès de la famille d'accueil
- les contacts des parents d'accueil ou de la famille d'accueil avec les parents naturels ou d'autres personnes qui sont importantes pour l'enfant ou la personne placée.
- les contacts avec le service de placement.

Ce congé est réduit du nombre de jours ouvrables de congé d'accueil qui ont déjà été pris pendant la même année civile.

	<p>§ 6. Pour demander ce congé, l'agent doit d'abord présenter la décision officielle qui prouve qu'il est parent d'accueil. La demande accompagnée d'un document justificatif doit être introduite au moins 1 semaine à l'avance.</p> <p>§ 7. Congé est assimilé à une période d'activité de service et est rémunéré pour les agents définitifs. Pour les agents contractuels, il n'est pas rémunéré par la Province, mais par l'ONEM.</p>
<p><u>ARTICLE 102</u> L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours par an ; le congé est pris par jour ou par demi-jour.</p> <p>Outre le congé prévu à l'alinéa 1^{er}, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours par an pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui ; ● la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, de ses enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ; ● la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, de ses enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ; ● la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, de ses enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée. <p>Le congé visé à l'alinéa 2 est pris par période de cinq jours au moins.</p> <p>Lorsqu'un agent est nommé à titre stagiaire ou à titre définitif dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes, ou obtient, avant le 1^{er}</p>	<p><u>ARTICLE 102</u> L'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de quinze jours par an ; le congé est pris par jour ou par demi-jour.</p> <p>Outre le congé prévu à l'alinéa 1^{er}, l'agent a droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour une période maximum de trente jours par an pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que l'agent ou d'un parent, d'un allié au premier degré ou d'un parent ou allié de la personne de l'un ou de l'autre sexe avec laquelle l'agent cohabite n'habitant pas sous le même toit que lui ; ● la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, de ses enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans ; ● la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, de ses enfants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ; ● la garde, pendant les périodes de vacances scolaires, de ses enfants qui se trouvent sous le statut de la minorité prolongée. <p>Le congé visé à l'article 2 est pris obligatoirement par période de cinq jours sans devoir nécessairement être consécutifs.</p> <p>L'agent en interruption de carrière ou en semaine de quatre jours ne peut bénéficier de ces congés.</p> <p>Lorsqu'un agent est nommé à titre stagiaire ou à titre définitif dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes, ou obtient,</p>

<p>juillet de l'année, des congés ou des autorisations de s'absenter énumérés dans la liste suivante, la durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite proportionnellement à la période de prestation effective ainsi que la période minimale de cinq jours visée à l'alinéa 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le départ anticipé à mi-temps ; - les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un Institut médico-pédagogique subventionné ; - les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales ; - les congés pour mission ; - le congé pour interruption de la carrière professionnelle ; - les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité pour maladie ; - la semaine de quatre jours. <p>Le congé pour motifs impérieux ne peut être annulé quel que soit le motif invoqué. En revanche, si l'agent est placé en disponibilité pour maladie, le congé est d'office annulé.</p>	<p>avant le 1^{er} juillet de l'année, des congés ou des autorisations de s'absenter énumérés dans la liste suivante, la durée maximum du congé pour motifs impérieux d'ordre familial est réduite proportionnellement à la période de prestation effective ainsi que la période minimale de cinq jours visée à l'alinéa 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le départ anticipé à mi-temps ; - les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un Institut médico-pédagogique subventionné ; - les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, communautaires, provinciales ou communales ; - les congés pour mission ; - le congé pour interruption de la carrière professionnelle ; - les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité pour maladie ; - la semaine de quatre jours. <p>Le congé pour motifs impérieux ne peut être annulé quel que soit le motif invoqué. En revanche, si l'agent est placé en disponibilité pour maladie, le congé est d'office annulé.</p>
<p><u>ARTICLE 106 : Congés pour élections</u> Des congés peuvent être accordés aux agents définitifs pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, à celles des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux. Les congés sont accordés pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat. Congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.</p>	<p><u>ARTICLE 106 : Congés pour élections</u> Des congés peuvent être accordés aux agents définitifs pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections européennes, à celles des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux. Les congés sont accordés pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat. Congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.</p>

ARTICLE 109**Congé parental**

§ 8. Lors de la naissance, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, l'agent en activité de service a droit à un congé parental d'une durée de 4 mois au maximum dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle. Cette période peut être fractionnée par mois.

Cette durée maximale est portée à 8 mois dans le cadre de l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle et à 20 mois dans le cadre d'une réduction des prestations à 4/5es temps.

ARTICLE 109**Congé parental**

§ 8. Lors de la naissance, de l'accueil ou de l'adoption d'un enfant, l'agent en activité de service a droit à un congé parental d'une durée de 4 mois au maximum dans le cadre de l'interruption complète de la carrière professionnelle. Cette période peut être fractionnée par mois.

Cette durée maximale est portée à 8 mois dans le cadre de l'interruption à mi-temps de la carrière professionnelle et à 20 mois dans le cadre d'une réduction des prestations à 4/5es temps **et à 40 mois dans le cadre d'une réduction des prestations à 1/10es temps. Le 4^{ème} mois de congé parental complet, les 7^{ème} et 8^{ème} mois de congé parental à 1/2 temps, les 16^{ème} au 20^{ème} mois de congé parental 1/5 temps et le 30^{ème} au 40^{ème} mois de congé parental pour le 1/10^e temps ne peuvent faire l'objet d'un paiement d'allocations d'interruption par l'ONEM que si l'enfant, pour lequel cette période est demandée, est né ou a été adopté à partir du 8 mars 2012.**

Si l'enfant concerné est né ou a été adopté avant le 8 mars 2012, le 4^{ème} mois de congé parental complet, les 7^{ème} et 8^{ème} mois de congé parental à 1/2 temps, les 16^{ème} au 20^{ème} mois de congé parental 1/5 temps ou le 30^{ème} au 40^{ème} mois de congé parental pour le 1/10^e temps sont accordés sans allocations d'interruption.

Vu l'avis du Comité de Direction ;

Vu par le Directeur financier en date du 17 septembre 2019;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial ;

ARRETE :

Article 1 : Le Règlement visé ci-dessus est modifié par les documents en annexe.

Article 2 : La présente décision en vigueur le premier du mois qui suit l'approbation de la Tutelle, à l'exception de l'article 81 qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

En séance à MONS, le 22 octobre 2019

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) Patrick MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) Armand BOITE.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 15 janvier 2020, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL5324/TD/070120/Prov.Ht-4NM-AM/AM, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 19 mars 2020

Monsieur le Directeur général provincial,
(s) Patrick MELIS.

Monsieur le Président du Conseil provincial,
(s) Armand BOITE.