

# Bulletin provincial



---

N° 02

2016

03 FEVRIER

---

Inspection générale des Ressources humaines

## **PERSONNEL PROVINCIAL**

—

### **Personnel non enseignant**

—

OBJET : Personnel non enseignant provincial : Statut et Règlement des contractuels – Adaptation.

## **CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT**

### **SEANCE DU 27 OCTOBRE 2015**

MONS, le 8 octobre 2015

Mesdames, Messieurs,

Le nouveau Statut du personnel non enseignant provincial est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Depuis son entrée en vigueur, il est apparu que certaines dispositions n'étaient pas suffisamment claires et portaient donc à interprétation. En outre, certaines ne correspondent plus aux réalités de terrain.

Par conséquent, il est proposé de revoir ces dispositions.

Les modifications proposées sortent sur :

- L'âge de la pension ;
- L'épreuve de confirmation pour les agents de niveau A ;

- La suppression de la condition du régime linguistique pour la nomination ;
- Remplacer la notion de disponibilité par mesure d'ordre par suspension préventive dans le chapitre sur la position administrative ;
- La suppression de l'autorisation d'un cumul ¼ temps ;
- Remplacer jour ouvré par jour ouvrable ;
- Porter le délai pour la rédaction du PV d'audition à 15 jours calendrier ;
- Préciser l'article sur les congés de vacances annuelles compensatoires octroyées à certains agents en cas de réaffectation et suite à une réduction des prestations ;
- Supprimer dans la dispense de service, la limite des 100H pour suivre une formation ;
- Ajouter pour le congé de paternité qu'il doit être pris dans les 4 mois de la naissance de l'enfant ;
- Préciser la procédure interne des interruptions de carrière.

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 :  
LA DIRECTRICE GENERALE PROVINCIALE FF,  
(s) S. DURIEUX.

LE PRESIDENT,  
(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Personnel non enseignant provincial : Statut – Adaptation.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu le Statut du personnel non enseignant définitif et stagiaire applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;

Considérant que depuis son entrée en vigueur, il est apparu que certaines dispositions n'étaient pas suffisamment claires et portaient donc, à interprétation ; que certaines ne correspondent plus aux réalités de terrain et que d'autres ne sont plus en concordance avec les législations en vigueur ;

Considérant que les dispositions relatives à l'âge de la pension doivent être adaptées au regard des nouvelles dispositions en la matière ; que le Statut se limitera à renvoyer à la législation en vigueur étant donné qu'elle prévoit non seulement des régimes transitoires et des modalités d'application très variées en fonction de la situation personnelle de l'agent ;

Considérant que l'épreuve de confirmation pour les agents externes pour l'accès au poste de Direction doit être supprimée étant donné que la Région wallonne a émis des remarques pour ces emplois qui doivent être réservés à la promotion et que l'accès au poste de Direction par recrutement doit l'être par le niveau A4SP ;

Considérant qu'il y a lieu de supprimer pour la nomination, la condition du régime linguistique puisque la Province n'est pas soumise à cette législation ;

Considérant que le vocable la « disponibilité par mesure d'ordre » dans le chapitre sur la position administrative doit être remplacé par « suspension préventive » en concordance avec le Chapitre applicable en matière de procédure disciplinaire ;

Considérant que le chapitre intitulé « Cumul » est remplacé par le titre « Activité complémentaire » et que toute référence à la notion de « cumul » est remplacé par celle d'exercice d'une activité complémentaire et ce, dans un souci de bonne compréhension par les agents ; que l'autorisation d'un cumul ¼ temps au sein de la Province doit être supprimé étant donné que cette disposition ne permet pas de respecter la Loi du 14 décembre 2000 et celle du 16 mars 1971 qui définissent les règles applicables en matière de temps de travail et plus particulièrement la moyenne des 38 heures par semaine ;

Considérant que le Statut se réfère à la notion de jour ouvré ; que cette notion a une définition à géométrie variable en fonction des jours réellement prestées au sein de l'employeur ; que ces jours ne sont pas uniformes au sein de la Province de Hainaut ; que, par conséquent, celle de jours ouvrables répond mieux aux réalités provinciales et au droit belge ;

Considérant que le délai de 10 jours calendrier pour rédiger le PV d'audition dans le cadre de la procédure disciplinaire est jugé trop court, il est proposé de la porter à 15 jours calendrier ;

Considérant que les congés de vacances annuelles compensatoires octroyés aux agents d'intervention doivent être calculés au prorata des prestations effectuées en cas de réaffectation et de réduction des prestations ;

Considérant que dans le cadre de la dispense de service pour suivre une formation pendant les heures de service, une limite de 100 heures est imposée ; que cette limite n'a pas de sens étant donné qu'une autre disposition ne prévoit pas de telle limite et que certaines formations RGB sont de plus de 150 heures ;

Considérant qu'en revanche, cette limite de 100 heures applicable aux agents qui dispensent des cours doit être étendue aux autres missions confiées à l'agent ; qu'il doit être précisé que ces formations ou missions soient rémunérées ou non ;

Considérant qu'il doit être également ajouté la réglementation applicable aux formations dispensées par l'agent et aux missions qui ont lieu en dehors des heures de service et ce, afin de respecter la loi du 14 décembre 2000 ou celle du 16 mars 1971 en matière de temps de travail ;

Considérant que pour le congé de paternité, il doit être pris dans les 4 mois de la naissance de l'enfant et qu'il faut l'étendre à l'agent féminin ;

Considérant que le chapitre sur les interruptions de carrière doit être complété :

- Les agents devront remettre l'attestation d'octroi de l'allocation de l'ONEM avant que leur congé débute ;
- L'interruption de carrière pour soins palliatifs et assistance médicale commence le 1<sup>er</sup> jour de la semaine qui suit celle où elle est demandée et les agents doivent remettre une attestation ;
- Il est fait référence à la législation applicable en matière de pension pour ce qui est de la prise en compte des périodes d'interruptions de carrière pour l'octroi et calcul de celle-ci ;

Considérant qu'au regard des motifs exposés ci-dessus, il y a lieu de substituer au Statut du personnel non enseignant définitif et stagiaire et au Règlement des contractuels, celui joint en annexe ;

Vu l'avis syndical ;

Vu l'avis du Comité de Direction ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1 : Le Statut du personnel non enseignant et le Règlement des contractuels sont remplacés par les documents en annexe qui se substituent à leur correspondant.

Article 2 : La notion de jours ouvrés est remplacée par celle de jours ouvrables.

Article 3 : La présente décision est applicable le 1<sup>er</sup> du mois qui suit l'approbation du présent texte par la Région wallonne.

En séance à MONS, le 27 octobre 2015

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,  
(s) P. MELIS.

LA PRESIDENTE,  
(s) Ch. MORETTI.

## **CHAPITRE 2 : DES INCOMPATIBILITES**

## **ARTICLE 2**

§ 1. Les emplois ne seront pas conférés aux personnes qui bénéficient d'une pension de retraite pour des fonctions à temps plein (Loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite, les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et l'âge minimum de la pension de survie).

Tout candidat à un emploi doit faire connaître, par écrit, s'il jouit ou non d'une pension.

§ 2. Nul ne peut exercer des fonctions provinciales relevant du présent statut au-delà de l'âge légal de la pension fixé par la loi en vigueur.

## **CHAPITRE 3 : DES EXAMENS**

***Personnel de Direction***

<b>NIVEAUX</b>		<b>RECRUTEMENT</b>	<b>PROMOTION</b>
<b><u>A</u></b>	<b>5</b>		<b>Sans examen</b>
	<b>6</b>		<b>Sans examen</b>
	<b>7</b>		<b>Sans examen</b>
	<b>8</b>		<b>Sans examen</b>

## **CHAPITRE 4 : DU RECRUTEMENT ET DES NOMINATIONS**

**ARTICLE 19**

§ 1. La durée du stage est de 1 an. Toutefois, elle peut être réduite dans l'hypothèse où l'agent contractuel qui a réussi un examen d'aptitudes déterminé est stabilisé dans la suite. Dans ce cas, le temps passé en qualité de contractuel depuis cet examen est déduit de la durée du stage précitée.

§ 2. Les conditions d'admission au stage à une fonction de recrutement sont les suivantes :

1. être belge, lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la Province, ou, dans les autres cas, être non belge. L'Autorité détermine, toutefois, les emplois ouverts aux non belges ;
2. être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
3. jouir des droits civils et politiques ;
4. posséder les titres requis pour la nomination à la fonction et être inscrit dans une réserve de recrutement ;
5. pour les agents contractuels, faire l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante.

**CHAPITRE 10 : DES POSITIONS ADMINISTRATIVES**

**ARTICLE 46**

§ 1. Sauf disposition formelle contraire, l'agent en activité de service a droit à la rémunération, à l'évolution de carrière et à l'avancement de rémunération. Seul l'agent définitif peut faire valoir ses titres et à la promotion.

§ 2. La période de suspension préventive non convertie en peine disciplinaire constitue une période d'activité de service admissible pour l'avancement de rémunération, l'évolution de carrière et la promotion.

§ 3. Sauf disposition formelle contraire, l'agent qui est dans la position de non-activité, n'a pas droit à sa rémunération.

Il ne peut faire valoir ses droits à l'avancement de rémunération, à l'évolution de carrière et à la promotion.

**CHAPITRE 11 : ACTIVITE COMPLEMENTAIRE**

**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 la 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 48**

Supprimé

## **CHAPITRE 12 : DU REGIME DISCIPLINAIRE**

## **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 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.

§ 4. Il est dressé un procès-verbal de l'audition, qui reproduit fidèlement les déclarations de toutes les parties entendues.

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.

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. 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.

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 le renvoyer dans les 15 jours calendrier. La date de la poste fait foi. L'absence de renvoi dans le délai vaut acceptation pure et simple du procès-verbal.

Les procès-verbaux sont versés au dossier disciplinaire.

§ 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.

**CHAPITRE 14 : DE LA MISE A LA RETRAITE –  
DE LA PENSION**

**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 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<sup>er</sup> d'un mois ne doit être mis à la retraite par limite d'âge que le 1<sup>er</sup> 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 60 ans est mis d'office à la retraite le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte, depuis son 60<sup>ème</sup> anniversaire, 365 jours civils d'absence pour maladie.

## **CHAPITRE 18 : DES VACANCES ET DES JOURS FERIES**

### **ARTICLE 73**

Toute demande de congé de vacances devra être adressée par écrit, au responsable de l'institution 24 heures au préalable au minimum.

Il pourra accorder, refuser, suspendre ou interrompre le congé sollicité en fonction des nécessités du service qu'il devra motiver par écrit à l'agent.

### **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 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 partir de 62 ans : 31 jours ouvrables ;
- à partir de 63 ans : 32 jours ouvrables ;
- de 64 à 65 ans : 33 jours ouvrables.

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 ouvrables ;
- à 53 ans : 8 jours ouvrables ;
- à 54 ans : 10 jours ouvrables ;
- à 55 ans : 13 jours ouvrables ;

- à 56 ans : 15 jours ouvrables ;
- à 57 ans : 18 jours ouvrables ;
- à 58 ans : 20 jours ouvrables.

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. **Cette réduction ne s'applique pas dans le cadre du reclassement médical (ce point fera l'objet d'une nouvelle négociation syndicale)**

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<sup>er</sup> mai et le 30 septembre.

Il doit être pris durant l'année civile concernée.

Si les nécessités du service l'exigent, l'agent peut obtenir le report de jours de congés non pris jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Le responsable de l'institution doit motiver par écrit ce report à l'agent.

En cas de maladie de longue durée, le responsable de l'institution peut inviter l'agent à épuiser son contingent de congés de vacances avant l'expiration du terme visé à l'alinéa précédent.

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.

Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances calculé au prorata des prestations de l'année en cours.

Le contingent de congé de vacances est réduit à due concurrence lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, quitte ses fonctions, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes 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 le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

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 la 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.

§ 2. Outre ses congés de vacances annuelles :

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

le 1<sup>er</sup> janvier ;  
le lundi de Pâques ;  
le 1<sup>er</sup> mai ;  
le jeudi de l'Ascension ;  
le lundi de la Pentecôte ;  
le 21 juillet ;  
le 15 août ;  
1<sup>er</sup> 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.

En remplacement des jours fériés visés aux points a et b coïncidant avec un jour non ouvré, un congé est attribué d'office à l'agent pendant la période du 27 au 31 décembre.

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.

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

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

**CHAPITRE 19 : DES CONGES DE CIRCONSTANCES – DES  
CONGES EXCEPTIONNELS ET DES DISPENSES**

## **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.

§ 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.

1. participation à des examens organisés par une administration publique ;
2. convocation à un jury aux assises ;
3. convocation devant une autorité judiciaire, lorsque sa présence est indispensable ;
4. convocation devant une commission d'invalidité civile ou militaire ;
5. convocation devant le Medex, le Service de Médecine du Travail, le Fonds des Maladies professionnelles ou le médecin compétent en matière d'examen d'aptitudes professionnelles ;
6. convocation aux examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de service ;
7. formation à l'accueil et toute autre formation en lien avec la fonction.
8. convocation en qualité de plaignant ou de témoin dans le cadre de l'application du chapitre 8.

§ 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.

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. 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

3. 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 ;
4. subir un examen de médecine préventive organisé par l'Autorité ;
5. donner du sang ou du plasma ;
6. participer à des activités socioculturelles organisées par l'Autorité.

**CHAPITRE 21 : DES CONGES D'ECARTEMENT, DE  
MATERNITE ET DE PATERNITE**

### **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 ouvrables. Il doit être pris dans les 4 mois de la naissance de l'enfant.

**CHAPITRE 28 : DU CONGE POUR INTERRUPTION DE LA  
CARRIERE PROFESSIONNELLE**

## **ARTICLE 109**

- § 1. L'agent bénéficie des dispositions légales en matière d'interruption de la carrière professionnelle définies à l'Arrêté royal du 2 février 1991 tel qu'en vigueur. L'appellation « interruption de carrière » reprise dans le présent statut vise tant l'interruption de la carrière que la réduction des prestations octroyées dans le cadre de ce régime.
- § 2. Une demande écrite précisant la date de début et la durée de l'interruption doit être adressée à l'Autorité au moins trois mois à l'avance, à l'exception de l'interruption de carrière pour soins palliatifs et pour assistance médicale. Pour ces deux cas, il s'agit d'une communication écrite et l'interruption prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle cette communication a été faite. Si l'ONEM rend par la suite, une décision ayant un effet rétroactif quant au retrait de l'allocation qu'elle verse dans le cadre de l'octroi de l'interruption de carrière, l'agent sera placé pour ces périodes en non activité de service, sans droit à la rémunération pour les prestations non effectuées.
- § 3. L'interruption de la carrière professionnelle est un droit pour les agents du niveau E à condition que les conditions pour en bénéficier soient réunies. Les titulaires de fonctions appartenant aux autres niveaux peuvent en bénéficier lorsque le bon fonctionnement du service ne s'en trouve pas compromis. En ce qui concerne ceux-ci, les décisions de refus sont susceptibles du recours visé à l'article 127.
- § 4. Ce congé est assimilé à de l'activité de service et n'est pas rémunéré par la Province.

Les maladies contractées durant la période d'interruption ne suspendent, ni ne mettent fin à celle-ci.

Au cours d'une période d'interruption partielle de la carrière, l'agent ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

- § 5. Les périodes d'interruption de carrière sont éventuellement prises en considération tant pour l'octroi que pour le calcul de la pension de retraite et de survie et ce, conformément aux dispositions légales en vigueur.

A sa demande, l'agent peut reprendre ses fonctions avant l'échéance de la période d'interruption moyennant un préavis de deux mois adressé par lettre recommandée à l'Autorité à moins que celle-ci n'accepte un délai plus court.

§ 6. L'agent qui désire dispenser des soins palliatifs interrompt sa carrière ou réduit ses prestations, en vertu des dispositions légales. Pour en bénéficier, il remet une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs d'où il ressort qu'il est disposé à donner des soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée. Pour bénéficier d'une prolongation, l'agent est tenu d'introduire à nouveau une telle attestation.

Dans ce cas, l'agent n'est pas remplacé.

§ 7. L'agent qui désire interrompre sa carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou de sa famille, parent ou allié jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré, qui souffre d'une maladie grave, interrompt sa carrière ou réduit ses prestations par périodes consécutives ou non d'un mois et de 3 mois au plus, en vertu des dispositions légales. Pour en bénéficier, il remet une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade et établissant que l'agent s'est déclaré disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade. Il joint également une composition de ménage pour le membre de son ménage ou une attestation déterminant le lien de parenté pour membre de sa famille.

§ 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 d'une réduction des prestations à 4/5es temps.

L'agent a droit au congé susvisé :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire ; cette limite d'âge est fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales ;
- 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, 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 ou vingt-unième anniversaire.

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

Le congé parental visé dans le présent article n'est pas rémunéré par la Province.

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

D'autre part, le travailleur a le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental. Cette période s'élève à 6 mois maximum.

Le travailleur adresse une demande écrite à l'employeur au moins 3 semaines avant la fin de la période de congé parental en cours. Dans sa demande, le travailleur indique ses raisons en lien avec une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

L'employeur examine cette demande et y répond par écrit au plus tard une semaine avant la fin de la période de congé parental en cours, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur communique dans l'écrit visé la manière dont il est tenu compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur dans l'examen de la demande.

\*\*\*\*\*

Soit la résolution qui précède, approuvée (avec l'attention des autorités provinciales sur l'élément suivant : l'article 109,§2, alinéa 2, du Statut prévoit entre autres que : « L'agent est tenu de remettre l'autorisation d'octroi de l'allocation d'interruption obtenue auprès de l'ONEM avant le début de son interruption de carrière, à l'exception de celle pour soins palliatifs et pour assistance médicale ». Or, d'après le formulaire de demande d'allocations d'interruption figurant sur le site de l'ONEM, ledit formulaire doit être envoyé « au plus tôt six mois avant le début de l'interruption de carrière et au plus tard dans les deux mois qui suivent le début de l'interruption de carrière ». Il n'est donc pas requis d'attendre l'obtention de l'autorisation d'octroi de l'allocation pour bénéficier de l'interruption de carrière) par un arrêté du 17 décembre 2015, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL4047/CL/261115/Hainaut/2015-1343/Amga, insérée 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 20 janvier 2016

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

*Madame la Présidente du Conseil provincial,*  
*(s) Charlyne MORETTI.*