

# Bulletin provincial



---

N° 04

2018

12 MARS

---

Cellule personnel non enseignant

## **PERSONNEL PROVINCIAL**

—

Objet : Personnel non enseignant provincial : Statut applicable au personnel définitif et stagiaire et règlement des contractuels – Adaptations.

### **Personnel non enseignant**

—

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

SEANCE DU 24 OCTOBRE 2012

MONS, le 12 octobre 2017.

Mesdames, Messieurs,

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

Il s'avère que certaines dispositions ne sont pas suffisamment précises, ce qui conduit à des interprétations différentes. D'autre part, certaines nouvelles législations nécessitent des aménagements statutaires. Enfin, la gestion des congés ne répond plus aux réalités de terrain et aux obligations légales notamment en matière de compte individuel.

Les modifications proposées portent sur :

1. Statut

- article 1 § 2 al. 3 dans le Statut précité : ajout d'une définition large des termes ayant trait à la situation familiale des agents afin de ne faire apparaître aucune discrimination ;

- L'ajout d'un chapitre 18.1 et d'un article 73.1 dans le Statut précité : introduction de dispositions générales définissant le nombre de congés et la valeur horaire des congés ;
- L'ajout d'un chapitre 18.2 (ancien chapitre 18) et d'un article 73.2 (ancien article 73) et la modification de l'article 73.2 al. 1 dans le Statut susvisé : ajout de la possibilité, pour les institutions, de prévoir un délai plus long pour les demandes de congé de vacances pendant les congés scolaires ;
- article 74 § 1 al. 4 du Statut précité : ajout d'une précision concernant les conséquences, sur le nombre de congés annuels supplémentaires octroyés au personnel d'intervention, d'un changement de fonction lié à un reclassement médical ;
- article 74 § 1 al. 11 du Statut susvisé : ajout d'un renvoi au nouvel article 73.1 ;
- article 74 § 2 al. 4 du Statut précité : ajout de précisions concernant les congés de substitution et les congés de remplacement des jours fériés ;
- La suppression de l'article 75 al. 5 du Statut susvisé : contradiction avec le nouvel article 73.1 ;
- article 75 al. 8 du Statut précité : ajout d'une précision afin de rendre la disposition plus claire ;
- article 79 al. 2 du Statut susvisé : ajout de la distinction, concernant les dispenses de service entre les agents soumis à des horaires fixes et les agents soumis à des horaires flottants ;
- article 79 § 4 al. 2 du Statut précité : introduction de précisions en ce qui concerne la dispense octroyée lors d'une visite en milieu hospitalier ;
- article 81 du Statut susvisé : révision de l'ancienneté de service et de l'octroi des jours de maladie afin de simplifier cette matière ;
- article 84 § 2 al. 1 du Statut précité : modification du délai de 48h en un délai de 2 jours ouvrables ;
- article 84 § 5 al. 3 du Statut susvisé : l'ajout de précisions concernant la surveillance du Service médical provincial selon que l'agent soit en sortie autorisée ou en sortie interdite ;
- article 84 § 6 du Statut précité : suppression du contrôle spontané et ajout de l'examen de pré reprise organisé par la loi ;
- article 84 § 13 du Statut susvisé : modification du délai, passage à des jours ouvrables au lieu de calendriers ;
- article 109 § 1 du Statut susvisé : modification de la date erronée de l'Arrêté royal en matière d'interruption de la carrière professionnelle ;
- article 109 § 7 du Statut précité : modification du régime de l'interruption de carrière pour assistance médicale suite à l'Arrêté royal du 23 mai 2017 ;
- article 122 § 1 du Statut susvisé : suppression de la possibilité d'obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial pour un agent en semaine de 4 jours ;
- article 125 al. 3 du Statut susvisé : modification de la définition des prestations nocturnes afin qu'elle soit cohérente par rapport à celle donnée dans l'annexe X du Règlement administratif et pécuniaire ;

- La suppression du chapitre 33 et de l'article 127 du Statut précité concernant les recours internes en matière de congés.
- 2. Règlement des contractuels :
  - L'ajout d'un article 12 : renvoi au trajet de réintégration

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

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,

LE PRESIDENT,

Objet : Personnel non enseignant provincial : Statut applicable au personnel définitif et stagiaire – Règlement des contractuels – Adaptations.

## LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

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

Considérant que certaines dispositions ne sont pas suffisamment précises, ce qui conduit à des interprétations différentes ;

Que d'autre part, certaines nouvelles législations nécessitent des aménagements statutaires ;

Que la gestion des congés ne répond plus aux réalités de terrain et aux obligations légales notamment en matière de compte individuel ;

Considérant qu'au vu des évolutions sociétales, il semble indispensable d'élargir la définition donnée à des termes tels que « père », « mère », « conjoint », « mari », « femme » ou encore « maternité » ou « paternité » ; que l'article 1 § 2 doit donc, être modifié et complété en ce sens ;

Considérant que la partie du Statut concernant les congés ne contenait pas de dispositions générales définissant le nombre de congés et la valeur horaire des congés ; que par conséquent, un chapitre 18.1 contenant un nouvel article 73.1 doit être introduit ; que le chapitre 18 initial devient le chapitre 18.2 et l'article 73 initial devient l'article 73.2 ; que la référence à des jours ouvrables doit être supprimée étant donné que des agents prestent le dimanche et les jours fériés ;

Considérant que l'article précité prévoit que toute demande de congé de vacances annuelles doit être introduite au minimum 24h à l'avance ; qu'afin de permettre aux institutions de s'organiser au mieux lors des congés scolaires, il convient de le compléter ;

Considérant que l'article 74 § 1 al.4 du Statut susvisé traite des conséquences d'un changement de fonction sur le nombre de congés annuels supplémentaires octroyés au personnel d'intervention ; que le changement de fonction dans le cadre d'un reclassement médical ne peut être envisagé de la même manière que tous les autres changements de fonction ; que cet article est modifié ;

Considérant qu'afin que l'article 74 § 1 al. 11 concernant les réductions des congés de vacances annuelles soit en concordance par rapport au nouvel article 73.1, il convient de le modifier ;

Considérant que l'article 74 § 2 al. 4 qui traite des congés de substitution et des congés de remplacement de jours fériés doit être complété et précisé pour répondre aux obligations légales ;

Considérant que l'alinéa 8 de l'article 75 du statut susvisé n'est pas clair et qu'il faut donc le modifier ;

Considérant que l'article 79 al. 2 définit ce qu'il faut entendre par «dispense de service » ; qu'il ne fait actuellement aucune distinction entre les agents soumis à horaires fixes et ceux soumis à horaires flottants ; qu'il faut donc le préciser à l'article 79 al. 2 ;

Considérant que l'article 79 § 4 al. 2 concerne les dispenses en cas de visite en milieu hospitalier ; qu'aucune précision n'est donnée sur les modalités d'application ;

Considérant que les articles 81 et 82 relatifs à l'ancienneté de service et à l'octroi des jours de maladie doivent être révisés afin de simplifier cette matière ;

Considérant qu'il convient de transformer le délai de 48h. pour que l'agent poste son certificat médical en un délai de deux jours ouvrables à compter du début de l'absence afin de le mettre en concordance avec l'article 90 ;

Considérant qu'il convient d'adapter l'article 84 § 2 al. 1 en ce qui concerne les règles applicables lors d'une maladie avec sortie interdite ou sortie autorisée ;

Considérant que l'article 84 § 6 concernant les contrôles spontanés doit être supprimé car il est difficilement applicable et qu'il y a lieu d'ajouter l'examen de pré reprise organisé par la loi ;

Considérant que le délai dans le cadre de la procédure d'arbitrage doit passer de jours calendrier à jours ouvrables ;

Considérant que l'article 109 § 1 dispose que l'agent bénéficie des dispositions légales en matière d'interruption de la carrière professionnelle définies à l'Arrêté royal du 2 février 1991 ; que cependant, l'Arrêté royal en question date du 2 janvier 1991 ;

Considérant que le régime de l'interruption de carrière pour assistance médicale a été modifié par un Arrêté royal du 23 mai 2017 (publié au MB le 01 juin 2017) ; qu'il y a lieu de réviser l'article 109 pour tenir compte de cette modification ;

Considérant que l'article 109 § 4 al. 3 précise qu'au cours d'une période d'interruption partielle de la carrière, l'agent ne peut obtenir un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ;

Considérant qu'il apparaît donc incohérent et non équitable de permettre à l'agent en semaine de quatre jours de bénéficier du congé pour motifs impérieux d'ordre familial ; que dès lors, l'article 122 § 1 du Statut précité est modifié ;

Considérant que l'article 125 al. 3 du Statut précité précise que les prestations de nuit s'étendent de 22h. à 7h. quand il s'agit de récupération pour des prestations exceptionnelles ;

Considérant que l'annexe X du Règlement administratif et pécuniaire dispose quant à elle, concernant la rémunération de ces heures, que :

«Les prestations nocturnes sont celles accomplies entre 22 heures et 4 heures. Sont assimilées aux prestations nocturnes, les prestations effectuées entre 18 heures et 8 heures, pour autant qu'elles se terminent à 22 heures ou plus tard ou qu'elles commencent à 4 heures ou plus tôt » ;

Considérant que bien que l'article 125 du Statut et l'annexe X du Règlement susvisé ne règlent pas des situations similaires (récupération pour des prestations exceptionnelles dans un cas et rémunération de prestations nocturnes dans l'autre cas), il semblerait davantage cohérent d'avoir une définition uniforme des prestations nocturnes ;

Considérant que l'article 125 al. 3 du Statut précité doit donc être modifié ;

Considérant que le chapitre 33 et l'article 127 relatifs aux recours internes en matière de congés doivent être supprimés étant donné que ce recours n'est plus jamais utilisé par le personnel ;

Considérant qu'un article 12 est ajouté dans le Règlement des contractuels pour renvoyer au projet de réintégration ;

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

Vu l'avis syndical ;

Vu l'avis du Comité de Direction ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

**ARTICLE 1** : Les dispositions du Statut du personnel non enseignant sont remplacées par les documents en annexe qui se substituent à leurs correspondants.

**ARTICLE 2** : La présente décision sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018, à l'exception de la modification de l'article 109 § 7 qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2017 conformément à la loi.

En séance à MONS, le  
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,  
(s) P. MELIS.

LA PRESIDENTE,  
(s) Ch. MORETTI.

**PROVINCE DE HAINAUT**

**STATUT APPLICABLE  
AU PERSONNEL DEFINITIF  
ET STAGIAIRE**

**PARTIE 1 : REGLES GENERALES**

## **ARTICLE 1**

§1. Le présent statut s'applique aux membres du personnel provincial, nommés à titre stagiaire ou définitif à l'exception des membres du personnel enseignant et des agents engagés sous le régime du contrat de travail, occupés dans les différents services et institutions provinciaux.

Ce document est tenu à la disposition de chacun auprès du responsable de l'institution ou de son délégué.

§2. Pour l'application du présent statut, il y a lieu de considérer que l'appellation «responsable de l'institution» correspond à celle du titulaire du grade le plus élevé de la hiérarchie du service, de l'établissement, de l'institution ou de la direction et que la notion de parent ou allié s'étend au cohabitant.

Pour la compréhension du présent statut, le terme «Autorité» désigne le Collège provincial pour toutes les prérogatives que le Conseil provincial lui aura attribuées en exécution des dispositions légales ou décrétales ou dans le cadre du présent statut. Dans tous les autres cas, il désigne le Conseil provincial.

Pour l'application du présent statut, les termes ayant trait à la situation familiale tels que «père», «mère», «conjoint», «mari», «femme», «paternité», «maternité» doivent s'entendre de manière large afin qu'il n'existe aucune discrimination entre les agents en ce qui concerne, notamment, leur orientation sexuelle.

**PARTIE 2 : DES CONGES**

**CHAPITRE 18.1 : DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 73.1****Nombre de congés**

Le nombre de congés de vacances annuelles repris dans le présent statut est celui à octroyer à un agent à temps plein, soit à 38/38es pour une année civile.

Si l'année civile n'est pas complètement prestée, le nombre de congés de vacances annuelles est multiplié par une fraction dont le numérateur est le nombre de mois prestés et dont le dénominateur est 12. Est considéré comme mois presté, le mois pendant lequel l'agent a travaillé plus de 15 jours calendrier.

Pour les agents à temps partiel, le nombre de congés octroyés est multiplié par une fraction dont le numérateur est la fraction prestée par l'agent et le dénominateur est 38. Ce nombre est multiplié par le nombre de mois prestés à temps partiel selon la règle visée ci-dessus.

Si le nombre de jours de congés ainsi calculés ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure quand le résultat est supérieur à 50 après la virgule et arrondi à l'unité immédiatement inférieure quand le résultat est inférieur à 50 après la virgule.

Les congés de maladie sont calculés au prorata du régime horaire de l'agent.

**Valeur horaire du congé**

La valeur horaire d'un congé de vacances annuelles est de 7H36 pour tous les agents. Il peut être pris par demi-jour dont la valeur est de 3H48. Si la prestation couverte par le congé est inférieure ou supérieure à 7H36, le compte «solde récupération de congé» de l'agent sera crédité ou débité de la différence entre le nombre d'heures à effectuer selon l'horaire de l'agent et la valeur du congé, soit 7H36. Le «solde récupération de congé positif» est à épuiser de la même façon que les congés de vacances annuelles. Concernant le «solde de récupération de congé négatif», il doit être à 0 en fin de trimestre pour les agents soumis à la loi du 16 mars 1971 et en fin de quadrimestre pour ceux dépendant de la loi du 14 décembre 2000.

Cette règle n'est pas applicable aux congés de circonstance, de maladie, de maternité, de paternité de substitution, d'écartement, d'accueil et d'adoption, éducatif, pour stage, pour élections, pour exercice d'un mandat politique dans un cabinet, pour mission politique, interruption de carrière, travail à mi-temps et semaine de 4 jours car ceux-ci couvrent la prestation de l'agent peu importe le nombre d'heures à prester.

Pour les autres congés visés (en ce compris le jour férié et le congé réglementaire pour les agents soumis à la loi du 14 décembre 2000) dans le présent statut, la valeur horaire du congé de l'agent est fixée au moment où le congé est pris et est égale à 7 heures 36 à multiplier par une fraction dont le numérateur est la fraction horaire de l'agent et dont le dénominateur est 38. Si la prestation couverte par le congé est inférieure ou supérieure à 7H36, le compte «solde récupération de congé» de l'agent sera crédité ou débité de la différence entre le nombre d'heures à effectuer selon l'horaire de l'agent et la valeur du congé calculé selon la règle ci-dessus. Le «solde récupération de congé positif» est à épuiser de la même façon que les congés de vacances annuelles. Concernant le «solde de récupération de congé négatif», il doit être à 0 en fin de trimestre pour les agents soumis à la loi du 16 mars 1971 et en fin de quadrimestre pour ceux dépendant de la loi du 14 décembre 2000.

**Prestation de nuit**

Lorsque l'agent preste de nuit, un congé quel qu'il soit, couvre la prestation de nuit effectuée.

**CHAPITRE 18.2 : DES VACANCES ET DES  
JOURS FÉRIÉS**

**ARTICLE 73.2**

Toute demande de congé de vacances devra être adressée par écrit au responsable de l'institution 24 heures au préalable au minimum. Le responsable doit communiquer sa réponse par écrit à l'agent 1 heure avant la fin de la prestation le jour de la demande du congé par l'agent. A défaut, le congé est réputé accepté. Pour les congés scolaires de juin à septembre, ils doivent être sollicités 3 mois à l'avance. Pour les autres congés scolaires, ils doivent être sollicités 1 mois à l'avance. Dans ces deux hypothèses, le responsable doit communiquer sa réponse par écrit à l'agent dans les 7 jours ouvrables qui suivent la demande. A défaut, le congé est réputé accepté.

Il pourra accorder ou refuser 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 ;
- de 45 à 49 ans : 27 jours ;
- de 50 ans 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<sup>er</sup> mai et le 30 septembre.

Il doit être pris durant l'année civile concernée.

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.

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 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 ;**

**le 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.**

#### Règles particulières

Les règles particulières relatives aux jours fériés 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 un jour libre dans le cadre du travail à temps partiel coïncide avec un des jours visés aux points a et b ou au jour de remplacement, l'agent n'obtient pas de congé de substitution.

**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 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.**

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

**ARTICLE 75**

Sur production de pièces justificatives, des congés de circonstances peuvent être accordés dans les limites fixées ci-après ;

<b>Nature de l'événement</b>	<b>Maximum autorisé</b>
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'agent	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'accueil prévu à l'article 98)	15 jours endéans le mois de l'inscription de l'enfant au 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 ; 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 ou allié au 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> 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

Ces congés 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.

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 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.

### **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.

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, l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) 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.
9. formation organisée par les organisations syndicales au profit de leurs délégués.

§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. 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.

§3. Toute agent suivant une formation RGB agréée par le Conseil Régional de la Formation et la Province (à l'exception de celle à l'accueil), obtient à titre de congé de formation, l'équivalent de 40 % du volume horaire total de celle-ci, sans pouvoir dépasser un maximum de 8 jours par année scolaire. Ce quota est réduit du nombre d'heures de cours suivies pendant les heures de service.

L'octroi de ce congé de formation est conditionné à la poursuite assidue des cours à raison d'un minimum de 70 % de présence à chaque cours.

- a. Le contrôle de l'inscription de l'agent à une formation se fait sur base d'une attestation d'inscription mentionnant :
  - le nom de l'étudiant ;
  - la dénomination et le type de cours ;
  - l'année scolaire ;
  - le nombre d'heures de formation en ce compris celles nécessaires pour les examens éventuels ;
  - l'horaire de la formation ;
  - les dispenses éventuelles obtenues par l'agent et les modifications d'horaire qu'elles engendrent.
- b. Le contrôle de l'assiduité se fait sur base d'une attestation établie par l'opérateur de formations. Elle est remise par l'agent au responsable de l'institution à la fin de chaque module de la formation.
- c. Si l'agent abandonne prématurément la formation, le congé de formation prend fin de plein droit. L'agent est tenu de signaler immédiatement son abandon.

§4. Les consultations ou traitements chez tout dispensateur de soins doivent avoir lieu en dehors des heures de service.

Dans le cas d'une visite en milieu hospitalier, une dispense de service est accordée pour la durée de celle-ci en ce compris le temps nécessaire pour le déplacement si l'agent part de son lieu de travail et y revient. Le temps du déplacement normal est l'aller-retour comptabilisé pour le trajet le plus rapide selon les outils de cartographie numérique. Cette dispense est limitée à 16H par an pour un agent à temps plein et au prorata de ses prestations pour un agent à temps partiel. Pour pouvoir bénéficier de la dispense, l'agent devra impérativement remettre un document justificatif précisant les heures de début et de fin de la consultation.

La limite précitée ne s'applique pas aux agents dont la visite se justifie par :

- une maladie professionnelle reconnue ;
- un accident du travail ou sur le chemin du travail ;
- une maladie grave et de longue durée reconnue par le MEDEX.

**CHAPITRE 20 : DES CONGES DE MALADIE**

**ARTICLE 81****Ancienneté de service**

§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.

§2. De ce capital de congés de maladie fixé et calculé sur base de l'ancienneté de service sont déduits les jours d'absence pour maladie rémunérés en tout ou en partie par ses divers employeurs ainsi que les jours de carence.

§3. Il y a lieu d'entendre par ancienneté de service, les services effectifs que l'agent a accomplis en faisant partie, à quelque titre que ce soit, d'un service de l'Etat, d'une communauté, d'une région, d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une personne publique subordonnée aux communes, d'une agglomération de communes, d'une fédération de communes ou d'un C.P.A.S., comme titulaire d'une fonction comportant, soit des prestations de travail complètes, soit des prestations de travail incomplètes.

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

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

§5. L'ancienneté acquise correspond à la somme des jours, mois et années compris dans les services admissibles. 30 jours forment un mois. Si l'ancienneté de service ainsi calculée n'est pas de douze mois ou un de ses multiples, 1 jour  $\frac{3}{4}$  de maladie est octroyé par mois complet.

La durée des services admissibles que compte l'agent ne peut jamais dépasser 12 mois pour une année civile.

Si le résultat de l'addition de ces congés de maladie n'est pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

**ARTICLE 82**

§1. Le capital de congés de maladie calculé conformément à l'article 81 est, à chaque date anniversaire de la date de nomination augmenté de 21 jours et réduit au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois écoulée, lorsqu'au cours de ladite période, l'agent :

1) a obtenu un ou des congés suivants :

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

2) a été placé en non-activité ou en disponibilité, à l'exception de celle pour maladie.

Ainsi, outre le retrait des jours d'absence pour maladie du capital acquis de l'agent, une deuxième réduction est opérée sur le capital de 21 jours de l'année suivante.

§2. Les congés de maladie sont les congés accordés à l'agent empêché d'exercer ses fonctions, pour cause de maladie le jour où une prestation est normalement prévue.

§3. Seuls les jours à prester par l'agent compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés. Pour les agents qui prestent de nuit, un jour de maladie est comptabilisé par prestation.

Toutefois, ne sont pas déduits du capital de congés de maladie, les congés ou absences suivants :

- dispense de service à l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux ;
- absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motif impérieux d'ordre familial ;
- absences pour maladie en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, même après la date de consolidation ;
- congé d'office aux agents menacés par une maladie professionnelle ou par une grave maladie contagieuse et qui sont amenés, selon les modalités fixées, à cesser temporairement leurs fonctions pour la durée nécessaire ;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'autorité ;
- congés de maladie accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou par toute norme équivalente ;
- dispenses spéciales octroyées par l'Autorité ;
- absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, en vue de se réadapter au rythme normal de travail, succédant directement à un congé de maladie ininterrompu d'au moins 30 jours.

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

Le cas échéant, l'agent pourra aussi être déclaré définitivement inapte pour maladie.

§5. Les congés de maladie sont assimilés à une période d'activité de service. Ils donnent droit au traitement normalement dû selon le régime de prestations complètes ou incomplètes de l'agent au moment où est survenue l'absence pour maladie.

Les congés de maladie ne mettent pas fin au régime d'interruption partielle de la carrière professionnelle, ni aux régimes du départ anticipé à mi-temps et de la semaine de quatre jours. L'agent continue donc à percevoir le traitement dû en raison des prestations réduites.

§6. Encas de maladie survenant juste avant ou pendant des congés de vacances ou des congés compensatoires, ces derniers sont reportés.

L'agent absent pour cause de maladie conserve le bénéfice de la compensation des jours fériés tombant un week-end tant qu'il n'est pas placé en disponibilité.

§7. En cas de congé de maladie, dont la responsabilité pourrait incomber totalement ou partiellement à un tiers, la Province est subrogée aux droits et actions de la victime ou de ses ayants cause, contre le ou les tiers responsables, en ce qui concerne les rémunérations, indemnités et avantages dont elle aura fait bénéficier son agent pendant la durée de l'incapacité de travail résultant de l'accident.

### **ARTICLE 83**

§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.

§2. En cas d'indisposition survenant au cours de la journée et sur le lieu de travail, l'agent bénéficie d'une dispense de service équivalente aux heures lui restant à prester pour que sa journée soit complète. Cette dispense est octroyée à raison d'une fois par semestre civil. Les jours dont il n'a pas bénéficié pendant cette période ne sont pas cumulés.

Si l'indisposition se prolonge le lendemain, la procédure prévue en cas de maladie est d'application à l'exception, dans ce cas, de celle décrite au § 1 de l'article 83.

Si cette situation se reproduit, l'agent quittera le service, toutefois, les heures non prestées seront soit couvertes par certificat médical, soit converties en congés de vacances ou seront à récupérer.

### **ARTICLE 84 : Procédure**

§1. L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre ses fonctions, doit en informer lui-même par téléphone (le SMS et le mail peuvent compléter cet appel téléphonique) son supérieur immédiat ou son délégué au plus tard dans l'heure de la prise de ses fonctions conformément au Protocole d'absence.

§2. Toute absence pour raisons de santé est couverte par un certificat médical, sauf dérogations prévues à l'article 83. Le certificat médical dont chaque agent doit toujours être muni est, dans tous les cas, dressé par

le médecin de l'agent et doit être posté dans les 2 jours ouvrables du début de l'absence. Il est envoyé au Service médical provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines (SMP) par l'agent dans l'enveloppe prévue préaffranchie. L'agent est tenu de conserver la partie du certificat qui lui est dévolue au moins pendant les 3 mois qui suivent son absence. Si un cas de force majeure empêche cet envoi, l'agent est tenu d'en informer immédiatement le Service médical provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines.

Après le passage de son médecin, il prévient immédiatement son supérieur immédiat ou son délégué de la durée du congé.

Il lui appartient de faire renouveler en temps opportun sa réserve de certificats.

§3. Le médecin traitant doit mentionner avec précision les symptômes constatés sur la partie du certificat réservée à cet effet, son diagnostic, le nombre de jours de congé qu'il estime nécessaire.

§4. Les agents qui se font soigner hors de leur résidence habituelle sont tenus de mentionner leur adresse temporaire sur le certificat.

Tout changement d'adresse ultérieur devra être également notifié.

§5. Tout agent malade et dont l'absence implique le paiement d'une quelconque rémunération par la Province, est soumis à la surveillance du Service médical provincial. Il ne peut refuser de voir le médecin contrôleur, ni de se laisser examiner.

Lorsque le médecin traitant a exprimé clairement sur le certificat que l'agent est en sortie interdite, ce dernier est tenu de rester à son domicile à la disposition du médecin contrôleur.

L'agent en sortie autorisée est tenu de se présenter au cabinet du médecin contrôleur sur invitation, soit de celui-ci, soit du secrétariat du médecin du Service médical provincial qui l'y convoque par téléphone. L'agent doit par conséquent communiquer sur son certificat, un numéro de téléphone auquel il est joignable durant les heures de bureau de 9H à 16H. A défaut, il doit en informer le secrétariat du Service médical provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines (065/382.427) qui définira avec l'agent les modalités pour son éventuelle convocation.

Les frais de déplacements de l'agent qui se rend chez le médecin contrôleur sont à sa charge.

En cas d'abus présumé, le supérieur immédiat ou les supérieurs hiérarchiques le signalent au Directeur général qui en informe, s'il le juge utile, le Service médical provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines.

§6. Conformément au Code du Bien-être au travail, le responsable d'institution est tenu d'organiser l'examen de pré-reprise visé dans cette législation.

§7. L'agent peut reprendre son service avant la fin de la durée de l'absence prévue par son certificat. Dans ce cas, le médecin traitant remplit l'avis de reprise, qui est remis au responsable de l'institution par l'agent, contre accusé de réception, qui le transmet ensuite, au Service médical provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines.

§9. En cas de prolongation de l'absence, la procédure visée au paragraphes précédents est d'application.

§10. Si l'agent ne reprend pas son service à la date fixée et si le supérieur immédiat n'a reçu aucune information à ce sujet, il est fait application de l'article 60.

§11. Les agents malades qui veulent séjourner à l'étranger sont soumis, après examen médical, à l'autorisation écrite du S.M.P.

Pour solliciter cette autorisation, ils doivent produire une attestation de leur médecin traitant justifiant la proposition de séjour à l'étranger, au moins une semaine à l'avance.

§12. Le contrôle médical confirmera ou non le congé de maladie.

Dans ce dernier cas, l'agent sera averti par écrit, de la nouvelle date à laquelle expire son congé par le médecin contrôleur au cours de sa visite.

§13. Si le médecin traitant de l'agent a des objections à formuler au sujet de la décision du S.M.P., il doit dans les 4 jours ouvrables les signaler au médecin responsables du S.M.P. en les étayant des justifications médicales indispensables.

Si l'avis du médecin responsable du S.M.P. ne rejoint pas celui du médecin traitant, le cas est soumis à l'arbitrage d'un médecin-expert désigné par le médecin responsable du S.M.P. en accord avec le médecin traitant. En cas de désaccord sur le choix de ce médecin, sera désigné un médecin-arbitre conformément à la loi du 13 juin 1999.

La conclusion de cette expertise ou arbitrage, qui doit toujours avoir lieu dans les 4 jours ouvrables qui suivent le dépôt des avis contraires en consultation, est sans appel.

Les frais en résultant sont supportés par l'agent si les conclusions de celle-ci confirment l'avis du Service médical provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines.

### **ARTICLE 86 : Inaptitude physique**

§1. L'agent, nommé à titre définitif, ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie, avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés à laquelle lui donnent droit les articles 81 et 82 du présent règlement.

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

§2. Avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention-médecin du travail, doit procéder aux examens appropriés, à charge de l'employeur, notamment dans le cas où le travailleur est atteint d'une affectation présumée d'origine professionnelle. Il doit examiner, en outre, les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail le travailleur, compte tenu de ses possibilités.

Les mesures d'aménagement de poste et les possibilités de nouvelle affectation font l'objet d'une concertation sur place entre le conseiller en prévention-médecin du travail, l'employeur, le directeur d'institution, le conseiller du Service interne de Prévention et de Protection du Travail, en collaboration avec le médecin du Service médical provincial de l'Inspection générale des Ressources humaines, le travailleur, les délégués du personnel au Comité de Bien-être et, à défaut, les délégués syndicaux choisis par le travailleur.

Si le conseiller en prévention-médecin du travail juge qu'une mutation temporaire ou définitive est nécessaire parce qu'aucun aménagement de poste n'est techniquement ou objectivement possible,

l'Inspection générale des Ressources humaines qui a la mobilité dans ses attributions veille à répondre au mieux aux aptitudes de l'agent. Le travailleur peut toutefois faire appel à la procédure de concertation.

Celui-ci est informé de la proposition de mutation définitive, soit sur présentation par le conseiller en prévention-médecin du travail, d'un document qu'il signe pour réception, soit par pli recommandé avec accusé de réception.

Le travailleur dispose d'un délai de 7 jours calendrier qui suivent l'accusé de réception pour exprimer son désaccord.

Il désigne alors un médecin traitant de son choix au conseiller en prévention médecin du travail. Celui-ci communique au médecin traitant sa décision motivée. Les deux médecins s'efforcent de prendre une décision en commun. Des examens ou des consultations complémentaires peuvent être demandés par chacun d'eux. Seuls les examens ou consultations complémentaires demandés par le conseiller en prévention-médecin du travail sont à charge de l'employeur.

§3. L'agent nommé à titre définitif, reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions pour raison de santé est prioritairement réaffecté :

- dans un service au sein de l'institution qui l'occupe ;
- dans un poste vacant ou un poste non occupé par son titulaire ;
- dans un grade équivalent ;
- dans un emploi inférieur ;
- dans une autre catégorie professionnelle correspondant à ses aptitudes.

L'agent réaffecté n'obtient, à aucun moment dans son nouveau grade, une rémunération inférieure à celle dont il bénéficiait dans son ancien grade.

La rémunération la plus élevée lui est maintenue jusqu'à ce qu'il en obtienne une au moins égale.

Lorsque toutes les possibilités de réaffectation qui précèdent ont été épuisées en vain, l'agent est considéré comme étant en congé ou en disponibilité pour cause de maladie, selon qu'il a ou on épuisé le contingent de congés de maladie auquel il peut prétendre en vertu de l'article 80 du présent règlement.

**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 janvier 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 deux 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 à 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.

§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.

### **Soins palliatifs**

§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.

### **Assistance ou octroi de soins**

§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 jusqu'au 2<sup>ème</sup> degré ou allié jusqu'au 1<sup>er</sup> degré, qui souffre d'une maladie grave, interrompt sa carrière ou réduit ses prestations par périodes consécutives ou non d'un mois au moins 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. L'attestation délivrée par le médecin traitant doit faire apparaître, hormis dans le cas d'une assistance médicale pour son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade qui est membre de sa famille, que les besoins en matière de soins requièrent effectivement une interruption complète, une diminution d'1/5 ou la moitié, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le patient peut bénéficier.

### **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.

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.

**CHAPITRE 30 : DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS**

**ARTICLE 122**

§1. L'octroi d'un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental, un congé pour présenter sa candidature aux élections ou un congé d'accueil, d'adoption, un congé pour l'interruption de la carrière professionnelle en vue de dispenser des soins palliatifs ou une assistance médicale, un congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, interrompt temporairement le régime de la semaine de 4 jours.

§2. En ce cas, le complément de rémunération visé à l'article 117 est multiplié par une fraction dont le numérateur représente le nombre de jours prestés pendant ladite période et dont le dénominateur représente le nombre de jours qui auraient été prestés si le congé visé au §1 n'avait pas été accordé.

**ARTICLE 123**

Les maladies ne mettent pas fin au régime de la semaine de 4 jours.

Sont à comptabiliser comme congés de maladie, les jours d'absence pendant lesquels l'agent qui bénéficie des dispositions de la semaine de 4 jours, aurait dû fournir des prestations.

**ARTICLE 124**

L'application du présent chapitre exclut tout autre régime de prestations réduites.

**CHAPITRE 31 : CONGES COMPENSATOIRES**

**ARTICLE 125 : congés compensatoires aux prestations exceptionnelles**

A l'exception des agents de niveau A, l'agent bénéficie moyennant accord de l'Autorité d'un congé compensatoire, lorsqu'il est astreint exceptionnellement à des prestations qui, bien qu'inhérentes à ses fonctions, ne peuvent être considérées comme normales et qui ne donnent pas lieu au paiement d'une allocation pour prestations exceptionnelles.

Les agents de niveau A rémunérés à l'échelle de rémunération inférieure à A5 et A5SP précités récupèrent les heures prestées à raison de 100 % à condition que :

- Ils ne bénéficient pas d'une allocation quelconque ;
- Un dispositif de mesure du temps de travail soit en place.

Le congé est équivalent à 200 % du temps consacré aux prestations accomplies les dimanches et jours fériés, à 150 % du temps consacré aux prestations nocturnes et à 125 % dans tous les autres cas. Les prestations nocturnes sont celles accomplies entre 22 heures et 4 heures. Sont assimilées aux prestations nocturnes, les prestations effectuées entre 18 heures et 8 heures, pour autant qu'elles se terminent à 22 heures ou plus tard ou qu'elles commencent à 4 heures ou plus tôt.

Toutefois, les prestations de nuit ou celles du dimanche ou d'un jour férié seront considérées comme relevant du service ordinaire de l'intéressé, si elles sont imposées dans les conditions de recrutement, si elles sont visées dans l'acte de nomination ou si la nature du travail auquel l'agent est affecté exige normalement des prestations continues.

Ces cas feront l'objet d'une convention particulière.

**CHAPITRE 33 : supprimé**

**ARTICLE 127 : supprimé**

**ARTICLE 126**

Toute absence sans motif donne lieu à une retenue de rémunération correspondant à la rémunération journalière, multipliée par le nombre de jours d'absence.

Pendant cette absence l'agent est en activité de service.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent sans préjudice de l'application d'une procédure disciplinaire.

**ARTICLE 11 : Evolution de carrière**

L'agent contractuel bénéficie des règles relatives à l'évolution de carrière.

**ARTICLE 12 : Trajet de réintégration**

Il est fait application du Code du Bien-être au Travail.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 27 décembre 2017, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL4767/td/15121/Prov Hainaut-2017-1267/AM/jud, 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 22 janvier 2018.

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

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