

Règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux

Texte coordonné – bulletin 23/1/2014

TITRE I^{ER} - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1^{er} - Sans préjudice de l'application des règlements organiques, le présent statut s'applique aux agents provinciaux du Brabant wallon, à l'exception du personnel enseignant.

Le présent statut est également applicable aux agents contractuels à l'exception des dispositions relatives à la retenue sur traitement, la suspension, la rétrogradation, la démission d'office et la révocation prévues au titre X – Régime disciplinaire ; des dispositions prévues au titre XI – Mobilité ; des dispositions du titre XII – Mesures dans l'intérêt du service; des dispositions relatives à la disponibilité prévues au Chapitre 4 du titre XIV – Positions administratives ; des dispositions relatives au congé de maternité (Section 9 – A), au congé pour maladie ou infirmité (Section 14), au congé pour prestations réduites (Section 16), à l'absence pour convenance personnelle (Section 17) et à l'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales (Section 18) prévues au titre XVI – Régime horaire et régime de congés ; des dispositions du titre XVIII – Cessation des fonctions.

Il ne s'applique au directeur général, au directeur financier et aux commissaires voyers que dans les matières qui ne sont pas réglées par d'autres dispositions légales ou réglementaires.

Les dispositions du titre XI relatives aux règles de mobilité, du titre XIV, chapitre 4, relatives à la disponibilité et les sections 16, 17 et 18 du titre XVI, chapitre 2, relatives aux congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons sociales ou familiales, à l'absence pour convenance personnelle et à l'absence de longue durée justifiées par des raisons familiales ne s'appliquent pas aux agents stagiaires.

Article 2 - La qualité d'agent provincial est reconnue à toute personne qui preste ses services au nom de l'administration provinciale et étant titulaire à cet effet d'un arrêté de nomination du conseil provincial ou partie dans un contrat de travail passé avec les représentants de l'autorité provinciale.

Il ne peut être mis fin à la qualité d'agent provincial que dans les cas prévus par le présent statut.

Article 3 - Les agents provinciaux sont nommés à des grades répartis entre cinq niveaux (A, B, C, D et E) et différentes catégories conformément au règlement fixant les conditions particulières de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière.

Article 4 - §1^{er} - Le niveau d'un grade détermine la place de l'agent dans la hiérarchie, selon l'ancienneté, la qualification de la formation et des aptitudes qui doivent être attestées pour que ce grade puisse être attribué.

§2 - Le grade est le titre qui situe l'agent dans son niveau et qui l'habilite à occuper un des emplois du cadre du personnel de l'administration provinciale qui correspond à ce grade.

Article 5 - L'accès à un emploi est subordonné entre autres à la possession de la qualification mentionnée dans le règlement fixant les conditions particulières de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière.

Par qualification, il faut entendre soit la détention d'un ou de plusieurs diplômes, brevets ou certificats d'étude reconnus dans l'Union européenne ou dans l'Espace économique européen, soit une nomination antérieure à un grade équivalent ou immédiatement inférieur au sein de l'administration provinciale.

La déclaration de vacance d'emploi décrit la fonction correspondant à l'emploi à pourvoir.

TITRE II - STRUCTURE DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE

Article 6 - Le conseil provincial adopte le cadre du personnel de l'administration provinciale. Celui-ci reprend le cadre divisionnaire des directions d'administration et les cadres divisionnaires des institutions. Ils fixent notamment le nombre des emplois de chaque niveau dans chaque direction d'administration et dans chaque institution.

Chaque semestre, le directeur général dresse la liste des emplois inoccupés par direction d'administration et par institution. Le Collège provincial arrête cette liste.

Article 6bis – Conformément à l'article L2218-68 du CDLD, le collège provincial adopte l'organigramme des services provinciaux. L'organigramme représente la structure d'organisation des services, indique les rapports hiérarchiques et identifie les fonctions qui impliquent l'appartenance au comité de direction.

Chapitre 1^{er} - Le directeur général

Article 7 - §1^{er} - Conformément au CDLD, le directeur général est nommé par le conseil provincial, sur base d'un examen organisé par la province dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à la vacance de l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

L'emploi de directeur général est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

La nomination définitive a lieu à l'issue du stage.

Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement wallon, le collège provincial procède à l'évaluation du directeur général.

§2 - Conformément à l'article L2212-58 du CDLD, le directeur général est chargé de la préparation des dossiers qui sont soumis au conseil provincial ou au collège provincial.

Le directeur général est également chargé de l'exécution des axes politiques fondamentaux du programme de politique générale traduits dans le contrat d'objectifs visé à l'article L2212-61 du CDLD.

§3 - Sous le contrôle du collège provincial, il dirige et coordonne les services. Sauf exception prévue par la loi, il est le chef du personnel.

§4 - Le directeur général assiste, sans voix délibérative, aux séances du conseil et du collège provincial. Il en rédige les procès-verbaux et assure la transcription des délibérations. Il tient à cet effet, des registres distincts pour le conseil et pour le collège provincial.

Le règlement d'ordre intérieur détermine les modalités de transcription et identifie les délibérations qui sont transcrites.

Les actes ainsi transcrits et les minutes des délibérations, sont signés dans le mois par le directeur général et, soit par le président du conseil ou du collège provincial, soit par tous les membres du collège qui y ont assisté, conformément au règlement d'ordre intérieur.

Les expéditions sont délivrées sous la signature du directeur général et le sceau de la province dont il est le dépositaire.

§5 - Le directeur général donne des conseils juridiques et administratifs au conseil provincial et au collège provincial. Il rappelle le cas échéant, les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Ces avis et conseils sont annexés, selon le cas, à la décision du collège provincial ou du conseil provincial et transmis, le cas échéant, au directeur financier.

§6 - Le directeur général assure la présidence du comité de direction tel que visé à l'article 9.

Après concertation avec le comité de direction, le directeur général est chargé de la rédaction des avant-projets :

1. de l'organigramme
2. du cadre organique
3. du statut du personnel

§7 - Le directeur général est chargé de la mise sur pied et du suivi du système de contrôle interne du fonctionnement des services provinciaux.

Le système de contrôle interne est un ensemble de mesures et de procédures conçues pour assurer une sécurité raisonnable en ce qui concerne :

1. la réalisation des objectifs ;
2. le respect de la législation en vigueur et des procédures ;
3. la disponibilité d'informations fiables sur les finances et la gestion, telles qu'elles doivent être fournies par le directeur financier.

Le cadre général du système de contrôle interne est soumis à l'approbation du conseil provincial.

§8 - Le directeur général ou son délégué, de niveau supérieur à celui recruté ou engagé, participe avec voix délibérative au jury d'examen constitué lors du recrutement ou de l'engagement des membres du personnel.

§9 - Le directeur général a la garde des archives. Il communique aux membres du conseil et du collège, à la demande et sans déplacement, toutes les pièces. Au besoin, il en délivre copie.

Il transmet à chaque conseiller provincial un exemplaire de tout ce qui est imprimé au nom du conseil et du collège provincial.

Article 7bis - Le collège provincial désigne un directeur général faisant fonction en cas d'absence du directeur général ou de vacance de l'emploi. Pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours, le directeur général peut soumettre au collège provincial, le nom de l'agent appelé à le remplacer.

Le directeur général faisant fonction bénéficie de l'échelle de traitement du titulaire.

Article 7ter - §1^{er} - Le directeur général ne peut cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992 à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1 du CDLD.

Le conseil provincial peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur général si le cumul n'est pas :

1. de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction ;
2. contraire à la dignité de celle-ci ;
3. de nature à compromettre l'indépendance du directeur général ou créer une confusion avec sa qualité de directeur général.

L'autorisation est révocable dès lors qu'une des conditions d'octroi susvisées n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2 - Par dérogation au paragraphe 1^{er}, le cumul d'activités professionnelles inhérentes ou ayant trait à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge :

1. exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire ;
2. à laquelle le directeur général est désigné d'office par le conseil provincial.

Chapitre 2 - Le contrat d'objectifs et le Comité de direction

Section 1 - Le contrat d'objectifs

Article 8 - §1^{er} - Conformément à l'article L2212-61 du CDLD, le contrat d'objectifs contient la description des missions légales du directeur général et qui ressortent du programme de politique générale, ainsi que tout autre objectif quantifiable et réalisable relevant de ses missions.

Il décrit la stratégie de l'organisation de l'administration au cours de la législature pour réaliser les missions et atteindre les objectifs visés à l'aliéna 1^{er} et les décline en initiatives et projets concrets. Il contient une synthèse des moyens humains et financiers disponibles et/ou nécessaires à sa mise en œuvre.

§2 - Le directeur général rédige le contrat d'objectifs sur base et dans les six mois de la réception de la lettre de mission que lui aura remis le collège provincial à l'occasion du renouvellement intégral du conseil provincial ou lors du recrutement du directeur général.

Cette lettre de mission comporte au moins les éléments suivants :

1. la description de fonction et le profil de compétence de l'emploi de directeur général ;
2. les objectifs à atteindre pour les diverses missions, notamment sur base du programme de politique générale ;
3. les moyens budgétaires et les ressources humaines attribuées ;
4. l'ensemble des missions qui lui sont confiées par le CDLD et notamment sa mission de conseil et de disponibilité à l'égard de l'ensemble des membres du conseil.

Chaque directeur d'administration participe à la rédaction du contrat d'objectifs du directeur général pour les matières relevant des objectifs stratégiques qui concernent la direction d'administration dont il a la charge et notamment sur les moyens humains et financiers nécessaires à leur mise en œuvre.

Le Directeur général consulte et associe les membres du comité de direction sur la rédaction des objectifs opérationnels relevant de leurs missions, sur les moyens humains et financiers y liés, ainsi

que sur les indicateurs de résultat proposés. Les membres du comité de direction concertent, chacun pour ce qui les concerne, les agents proposés comme pilotes sur les fiches « action ».

Une concertation a lieu entre le directeur général et le collège provincial sur les moyens nécessaires à la réalisation du contrat d'objectifs. Le directeur financier y est associé pour les matières dont il a la charge. En cas d'absence d'accord du directeur général sur les moyens, l'avis de ce dernier est annexé au contrat d'objectifs tel qu'approuvé par le collège provincial.

§3 - L'actualisation du contrat d'objectifs est annuelle. Sur demande expresse du directeur général, le contrat d'objectifs peut être adapté par le collège en cours d'année. Le contrat d'objectifs est communiqué au conseil, de même que ses actualisations et éventuelles adaptations.

La lettre de mission est annexée au contrat d'objectifs.

Section 2 - Le Comité de direction

Article 9 - Outre les attributions confiées par décision du collège provincial, le comité de direction connaît toutes questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services ainsi que les questions à portée générale relatives à l'application des règles statutaires.

Le comité de direction est composé du directeur général qui le préside, du directeur financier, des directeurs d'administration et des membres du personnel que le directeur général choisit parmi ceux qui remplissent les fonctions reliées à la qualité de responsable de service par l'organigramme.

Article 9bis (ancien renuméroté) - Le comité de direction peut inviter de manière ponctuelle l'un ou l'autre agent du niveau A à assister, sans voix délibérative, à ses travaux. Cette invitation doit avoir été acceptée préalablement à la majorité simple des présents. En cas de parité, le directeur général a voix prépondérante.

Article 9ter (ancien renuméroté) - Le règlement d'ordre intérieur arrêté par le comité de direction est soumis à l'approbation du conseil provincial. Ce règlement fixe au moins la fréquence des réunions, le quorum des présences requises et la majorité requise pour décider, ainsi que les délais dans lesquels il prend ses décisions. En tout état de cause, il ne siège valablement qu'en présence du directeur général ou du directeur général faisant fonction.

Article 9quater (ancien renuméroté) - Les personnes participant à une séance du comité de direction sont tenues au strict respect du secret professionnel et à la discrétion à l'égard des documents et des délibérations.

Chapitre 3 - Le directeur financier

Article 10 - §1^{er} - Conformément au CDLD, le directeur financier est nommé par le conseil provincial, sur base d'un examen organisé par la province dans le respect des règles minimales établies par le Gouvernement wallon.

Il est pourvu à la vacance de l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

L'emploi de directeur financier est accessible par recrutement, promotion et mobilité.

La nomination définitive a lieu à l'issue du stage.

Aux conditions et modalités arrêtées par le Gouvernement wallon, le collège provincial procède à l'évaluation du directeur financier.

§2 - Le directeur financier est placé sous l'autorité du collège provincial.

Article 11 - §1^{er} - Conformément au CDLD, le directeur financier remplit la fonction de conseiller financier et budgétaire de la province.

Dans le cadre du système de contrôle interne, il est chargé:

1. de l'utilisation efficace et économique des ressources;
2. de la protection des actifs;

§2 - Le directeur financier est chargé:

1. de la tenue de la comptabilité de la province et de l'établissement des comptes annuels;
2. de procéder au paiement des dépenses ordonnancées par les mandants dûment habilités;
3. de la gestion des comptes ouverts au nom de la province et du service de la trésorerie générale de la province;
4. du placement des fonds de trésorerie;
5. du contrôle et de la centralisation des engagements réalisés par le conseil, le collège ou les agents désignés par eux;
6. du contrôle des receveurs spéciaux;
7. de la perception et du recouvrement forcé des impôts provinciaux en application de l'article L2212-65, §1^{er}.7^o et du titre III du livre II de la troisième partie du CDLD;
8. de remettre, en toute indépendance, un avis de légalité écrit préalable et motivé sur tout projet de décision du conseil provincial ou du collège provincial ayant une incidence financière ou budgétaire supérieure à 22.000 euros, dans les dix jours ouvrables de la réception du dossier contenant le projet et ses annexes explicatives éventuelles.

Le délai de dix jours visé ci-dessus peut être prorogé d'une durée égale à ce délai par décision de l'auteur de l'acte. En cas d'urgence dûment motivée, le délai peut être ramené à cinq jours.

A défaut, il est passé outre l'avis. Cet avis fait, le cas échéant, partie intégrante du dossier soumis à la tutelle.

§3 - Le directeur financier donne, en toute indépendance, un avis de légalité écrit et motivé, sur demande du collège provincial ou du directeur général, sur toute question ayant une incidence financière. A défaut, il est passé outre l'avis.

Il peut rendre, en toute indépendance et d'initiative, au collège provincial son avis de légalité écrit et motivé ou ses suggestions sur toute question ayant une incidence financière au niveau de la province ou au niveau des entités consolidées de la province et les diverses associations de droit ou de fait qui reçoivent des subventions de la province.

§4 - Le directeur financier peut être entendu par le collège provincial sur ses avis ou suggestions.

§5 - Le directeur financier fait rapport en toute indépendance au conseil provincial au moins une fois par an sur l'exécution de sa mission de remise d'avis. Le rapport contient aussi, et notamment:

- un état actualisé, rétrospectif et prospectif de la trésorerie,
- une évaluation de l'évolution passée et future des budgets,
- une synthèse des différents avis qu'il a rendus à la demande ou d'initiative;
- l'ensemble des données financières des services provinciaux, des régies provinciales, des sociétés dans lesquelles la province a une participation d'au moins 15 % et des ASBL auxquelles la province participe et au sein desquelles elle désigne au moins 15% des membres des organes de gestion.

Il peut émettre dans ce rapport toutes les suggestions qu'il estime utile. Il adresse copie de son rapport simultanément au collège provincial et au directeur général.

Article 12 - §1^{er} - Le directeur financier ne peut pas cumuler des activités professionnelles. Par activité professionnelle, il faut entendre, toute occupation dont le produit est un revenu professionnel visé à l'article 23 du Code des Impôts sur les revenus de 1992 à l'exception des jetons de présence perçus dans l'exercice d'un mandat et des revenus issus des mandats tels que visés à l'article L5111-1 du CDLD.

Le conseil provincial peut autoriser le cumul sur demande écrite et préalable du directeur financier si le cumul n'est pas:

- 1° de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;
- 2° contraire à la dignité de celle-ci;
- 3° de nature à compromettre son indépendance ou créer une confusion avec sa qualité de receveur.

L'autorisation est révocable dès lors que l'une des conditions d'octroi visées à l'alinéa 2 n'est plus remplie. Les décisions d'autorisation, de refus et de révocation sont motivées.

§2 - Par dérogation au paragraphe 1^{er}, le cumul d'activités professionnelles inhérentes à l'exercice de la fonction s'exerce de plein droit. Est inhérente à l'exercice de la fonction toute charge:

- 1° exercée en vertu d'une disposition légale ou réglementaire;
- 2° à laquelle le directeur financier est désigné d'office par le conseil provincial.

Article 13 - Conformément au CDLD, les agents commis à la garde, à la conservation ou à l'emploi des matières ou du matériel appartenant à la province, sont responsables de ces matières ou matériel, et sont assimilés aux receveurs spéciaux ou comptables en deniers, en ce qui concerne les garanties à fournir.

Le mobilier de la province est inventorié. Sont compris dans le mobilier, les machines, appareils et matériel non confiés à la garde des agents comptables visés à l'alinéa 2.

Les inventaires de mobilier établis pour chaque institution ou service sont récoltés chaque année, et à chaque mutation de fonctionnaire responsable.

Article 13bis - §1^{er} - Le collège provincial désigne un directeur financier faisant fonction en cas d'absence du directeur financier ou de vacance de l'emploi. S'il y a urgence, et pour une période ininterrompue n'excédant pas trente jours le directeur financier désigne l'agent appelé à le remplacer.

Il bénéficie du traitement du titulaire.

§2 - Lors de son installation et de la cessation de ses fonctions, il est procédé à l'établissement d'un compte de fin de gestion et à la remise de l'encaisse et des pièces comptables, sous la surveillance du collège provincial.

Chapitre 4 - Les directions d'administration

Article 14 (ancien renuméroté) - L'administration provinciale est composée des directions d'administration de l'administration centrale et des institutions.

Article 14bis (ancien renuméroté) - Chaque direction d'administration est dirigée par un directeur d'administration.

Chaque service est dirigé par un directeur.

Au sein des services, le collège provincial peut créer des sections dirigées par un agent de niveau A, B ou C.

Chaque institution est dirigée par un directeur d'institution. Dans le cadre de l'organisation de l'administration provinciale, les directeurs d'institutions d'enseignement provincial soumis au statut du personnel enseignant sont assimilés aux directeurs d'institutions.

Chaque institution est attachée administrativement à une direction d'administration qui en assure la coordination. La direction d'administration est le relais administratif entre l'institution, les autres directions d'administration, les autres institutions, le directeur général et les autorités provinciales.

Article 15 - §1^{er} - Il existe un service interne de prévention et de protection, ci-après dénommé S.I.P.P.

§2 - Ce service est dirigé par le chef de sécurité qui fait directement rapport au Collège provincial.

§3 - Les missions principales du service S.I.P.P. et notamment du chef de sécurité sont fixées dans le règlement général sur la protection du travail. Elles sont exercées dans la plus stricte indépendance.

TITRE III - DROITS ET DEVOIRS DES AGENTS

Article 16 - Les prestations de tout le personnel et les moments où les locaux de l'administration provinciale sont accessibles au public sont fixés par le Collège provincial. Pendant les heures de travail, les agents doivent consacrer tout leur temps à l'administration provinciale et aux tâches qui leur sont imposées.

Les heures de service sont fixées par le Collège provincial en application de l'article 175.

Article 17 - Les agents jouissent de la liberté d'expression à l'égard des faits dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Il leur est uniquement interdit de révéler des faits qui ont trait à la protection de l'ordre public, aux intérêts financiers de l'autorité, au secret médical, aux droits et libertés du citoyen, et notamment au droit au respect de la vie privée, au caractère confidentiel de données commerciales, intellectuelles et industrielles, et plus généralement tout élément ayant un caractère secret par nature ou par prescriptions des supérieurs hiérarchiques. Ceci vaut également pour les faits qui ont trait à la préparation des décisions.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux agents qui ont cessé leurs fonctions.

Article 18 - Les agents ont droit à l'information et à la formation pour tous les aspects utiles à l'exercice de leurs tâches.

Article 19 - Dans le respect des dispositions du règlement visé à l'article 85, les agents ont droit à la formation pour satisfaire aux conditions d'évaluation, aux conditions d'évolution de carrière et aux conditions d'accès aux grades de promotion.

Ils se tiennent au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont ils sont professionnellement chargés.

Article 20 - Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel. Celui-ci peut se faire accompagner ou représenter par une personne de son choix. Lorsqu'il n'est pas accompagné par l'agent concerné, le représentant sera muni d'une procuration dûment signée par l'agent. Le dossier personnel de l'agent comprend au moins les documents prévus à l'annexe 1.1. Les recommandations dont ressort une conviction philosophique, idéologique ou politique ne peuvent pas figurer au dossier personnel de l'agent.

Le Collège provincial arrête la plage horaire et toute autre modalité nécessaire à la consultation du dossier personnel.

Tout agent a le droit de faire ajouter à son dossier personnel tout écrit relatif à sa situation administrative. Cette demande d'ajout doit être adressée au directeur général qui la transmet au service compétent.

La ligne hiérarchique dispose de la même faculté en respectant la procédure susvisée et moyennant la prise de connaissance par l'agent concerné de la pièce déposée dans son dossier personnel.

Article 21 - Les agents doivent en toute occasion veiller à la sauvegarde des intérêts de la province. Ils sont tenus d'accomplir consciencieusement, avec loyauté et intégrité, les obligations de service qui leur sont imposées. Les agents apportent leur collaboration aux travaux de préparation de la politique à suivre et prennent activement part aux travaux d'équipe. Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.

Les agents répondent vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques du bon fonctionnement du service qui leur est confié. Le supérieur hiérarchique est responsable des ordres qu'il donne.

Ils doivent respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que les directives de l'autorité dont ils relèvent. Ils doivent formuler leurs avis et rédiger leurs rapports avec correction, rigueur et exactitude.

Article 22 - Les agents sont tenus à la plus stricte politesse et à une attitude correcte, tant dans leurs rapports avec le public qu'avec leurs collègues. Ils doivent s'entraider dans l'intérêt du service. Ils doivent, en tout temps, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public ou compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Ils traitent les usagers de leur service avec compréhension et sans aucune discrimination. Ils veillent à ne communiquer les données personnelles recueillies auprès de ces utilisateurs qu'aux personnes qualifiées pour en prendre connaissance.

Article 23 - Les agents évitent, en dehors de l'exercice de leurs fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'administration.

Article 24 - Les agents doivent informer le Collège provincial en cas de candidature à un mandat public électif ; ils veilleront également à informer le Collège provincial en cas d'élection audit mandat public.

Article 25 - Il est interdit aux agents de solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais en raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Article 26 - Les agents doivent se conformer aux normes de sécurité prescrites par l'autorité.

Le cas échéant, les agents sont tenus de porter réglementairement leur uniforme dans l'exercice de leurs fonctions.

En dehors de l'exercice normal de leur fonction, il leur est interdit de porter l'uniforme et les vêtements de travail ou signes d'identification sans autorisation préalable du Collège provincial.

Article 27 - Tout acte quelconque de violence, d'harcèlement moral ou sexuel est strictement interdit. Tout fait de violence, d'harcèlement moral ou sexuel sur les lieux de travail peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément au titre X du présent statut. Le Collège provincial prend les mesures nécessaires à la désignation d'une ou de personnes de confiance chargées de donner aux victimes l'aide et l'appui requis.

On entend par violence au travail toute situation de fait où un agent est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail (injures, insultes, brimades....).

On entend par harcèlement moral au travail les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à la province qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un agent lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (isoler l'agent, l'empêcher de s'exprimer, le discréditer, compromettre sa santé....).

On entend par harcèlement sexuel toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femme et d'homme sur les lieux de travail.

Article 28 - Indépendamment de leurs responsabilités à l'égard des tiers et sauf les cas où un régime particulier de responsabilité est prévu par les lois et règlements, les agents sont personnellement responsables vis-à-vis de la province du dommage qu'ils lui ont causé en violant leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence.

Article 29 - Toute contravention aux devoirs des agents prévus par les dispositions du présent titre est punie, suivant la gravité, de l'une des sanctions disciplinaires prévues au titre X du présent statut, sans préjudice de l'application des lois et réglementations en vigueur.

TITRE IV - INCOMPATIBILITES

Article 30 - Sans préjudice des dispositions du titre III, est incompatible avec la qualité d'agent, toute occupation qui serait soit de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction, soit contraire à l'honneur et la dignité de celle-ci, soit de nature à placer l'agent dans une position de concurrence, de sous-traitant ou de fournisseur de la province.

Article 31 - Les agents ne peuvent pas cumuler des activités professionnelles.

Par activité professionnelle, il faut entendre toute occupation dont le produit est un revenu professionnel. Toutefois un mandat public de nature politique n'est pas considéré comme une activité professionnelle.

Article 32 - Par dérogation à l'article 31, le Collège provincial peut sur demande écrite et préalable de l'agent, et pour une durée maximale d'un an, autoriser le cumul, en dehors des heures de service, d'activités lucratives compatibles avec la qualité d'agent et qui peuvent être exercées sans inconvénient pour le service et pour le public. L'autorisation d'exercer ce cumul est révocable. Elle est renouvelable selon la même procédure.

L'agent bénéficiant d'une telle dérogation est tenu d'informer le Collège provincial en cas de modification des conditions d'exercice de l'activité lucrative autorisée.

Article 33 - Toute contravention aux dispositions du présent titre est punie, suivant la gravité des faits, de l'une des sanctions disciplinaires prévues au titre X du présent statut, sans préjudice de l'application de la législation en vigueur.

TITRE V - NOTIFICATION, DELAIS ET RECOURS

Article 34 - Sauf exception expressément prévue par la loi, par le présent statut ou par tout autre règlement, la notification des actes et avis aux agents a lieu, soit par lettre recommandée à la poste censée être reçue, sauf justification, le troisième jour ouvrable suivant son expédition, soit par remise d'un écrit de la main à la main à l'agent concerné contre accusé de réception.

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

Article 35 - Sauf exception expressément prévue par la loi, par le présent statut ou par un autre règlement, notamment en matière disciplinaire, les recours, observations et demandes d'audition sont adressées par l'agent au Collège provincial, soit par lettre recommandée, soit par remise d'un écrit de la main à la main contre accusé de réception.

Ils sont formés dans un délai de quinze jours ouvrables prenant cours le lendemain de la réception de l'acte ou de l'avis.

Si le délai commence ou se termine durant les mois de juillet ou d'août, il est prolongé d'un mois.

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

Article 36 - Les actes de candidature sont adressés au Collège provincial par lettre recommandée ou par remise d'un écrit de la main à la main contre accusé de réception.

En cas de recrutement par appel public aux candidats, les actes de candidature ne sont valablement introduits que par la voie recommandée.

TITRE VI - RECRUTEMENT ET CARRIERE

CHAPITRE 1^{ER} - DISPOSITIONS GENERALES

Article 37 - Le conseil provincial recrute, admet au stage, nomme, promeut, accepte la mutation aux emplois déclarés vacants, licencie et révoque.

Le conseil provincial peut déclarer vacant tout emploi inoccupé ou qui cessera d'être occupé dans un délai de six mois. La déclaration de vacance désigne la place de l'emploi dans le cadre de l'administration provinciale et décrit la fonction.

Article 37 bis - Le Collège provincial fixe le régime juridique de l'agent, statutaire ou contractuel, à recruter ou à engager en fonction des besoins de l'administration provinciale. Il choisit la procédure de recrutement statutaire décrite au présent titre ou la procédure de sélection contractuelle décrite dans le règlement du 4 septembre 1997 fixant le cadre et le régime de travail des agents provinciaux contractuels et des agents provinciaux pouvant bénéficier d'une aide à la promotion de l'emploi, conformément au décret du 25 avril 2002.

CHAPITRE 2 – RECRUTEMENT (Les dispositions visées au §3 relatives aux compétences valorisables sortent leurs effets à la date à laquelle la Région wallonne définit les compétences valorisables et la procédure de validation de ces compétences – Bull. 5/2011)

Article 38 - §1^{er} - Nul ne peut être candidat à un emploi du cadre de l'administration provinciale s'il ne satisfait aux conditions 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 belge ou citoyen de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen;
2. avoir une connaissance de la langue française jugée suffisante au regard de la fonction à exercer;
3. jouir de ses droits civils et politiques;
4. être d'une conduite irréprochable au regard des exigences de la fonction et pouvoir présenter un extrait de casier judiciaire postérieur à la déclaration de vacance de l'emploi visé;
5. être en règle avec les lois sur la milice ou aux lois portant le statut des objecteurs de conscience;
6. être âgé de 18 ans au moins;
7. être porteur, ou disposer de l'équivalence reconnue par la Communauté française, du diplôme, du brevet ou du certificat d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer conformément au règlement fixant les conditions particulières de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière du personnel non enseignant ou détenteur de compétences valorisables

pour les grades repris dans le règlement précité pour lesquels la valorisation des compétences est possible et autorisée;

8. satisfaire aux conditions de qualification pour l'emploi visé;
9. remplir les conditions particulières de recrutement fixées par le conseil provincial en fonction de l'emploi visé.

§2 - Sauf disposition contraire, les diplômes, brevets ou certificats d'étude donnant accès à un niveau déterminé sont pris en considération pour l'admission à un des grades classés dans les niveaux moins élevés.

§3 – Lors de l'appel public à candidatures pour un emploi du cadre de l'administration provinciale, il ne pourra être fixé une limite d'âge maximale qu'en application de l'article 4 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi.

§4 - Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des lois relatives aux anciens agents de la colonie, de la coopération technique ni des autres lois de priorité notamment les lois coordonnées des 21 mai 1964 et 26 mars 1968. Pour les recrutements, il est fait application de l'arrêté royal du 1^{er} octobre 1962 d'exécution de l'article 6 de la loi du 27 juillet 1961 portant certaines mesures en faveur du personnel des carrières des cadres d'Afrique.

§5 – Par dérogation au point 7 du §1^{er}, les étudiants qui accomplissent le dernier trimestre de la dernière année du cycle d'études de l'enseignement supérieur requises pour l'obtention du diplôme exigé peuvent également être candidats à un emploi du cadre de l'administration provinciale. Sans préjudice du respect des autres conditions fixées par le présent règlement, les candidats ne peuvent être versés dans la réserve de recrutement valide concernée et, dans tous les cas, ne peuvent entrer en service que lorsqu'ils sont titulaires du diplôme en rapport avec le niveau du grade à conférer.

§6 – Les documents à produire sont admis en copie lisible des documents originaux. En cas de doute sérieux sur la conformité à l'original de la copie, la demande d'apport de la preuve de la conformité à l'original de la copie pourra être demandée à l'autorité qui a délivré l'original ou au candidat dans le respect de la procédure tracée par le décret du 1^{er} avril 2004 portant suppression de l'obligation de produire des copies certifiées conformes de documents.

Article 39 - Les conditions fixées à l'article 38 doivent être remplies à la date de la déclaration de vacance de l'emploi.

Article 40 - S'il répond aux conditions requises, tout agent peut participer à tout examen de recrutement.

Article 41 - La sélection des candidats est réalisée par un examen de recrutement.

Les examens de recrutement sont organisés conformément aux dispositions du chapitre 6 du présent titre.

Article 42 - Tout recrutement est précédé d'un appel public à candidature.

L'appel public est d'une durée minimale de quinze jours. L'avis mentionne les conditions générales et, le cas échéant, les conditions particulières de recrutement, des emplois auxquels il est pourvu et le délai d'introduction des candidatures.

Le Collège provincial fixe les modalités de publicité de l'appel public.

Article 43 - §1^{er} – En application de l'article 3 de l'arrêté du 7 février 2013 du Gouvernement wallon relatif à l'emploi de travailleurs handicapés dans les provinces, les communes, les centres publics d'action sociale et les associations de services publics, la province emploie un nombre de travailleurs handicapés fixé à 2,5% de son effectif au 31 décembre de l'année précédente. La déclaration à l'Office national de Sécurité sociale des administrations provinciales et locales tient lieu de preuve de cet effectif.

Par handicapés, il faut entendre, les personnes visées par l'article 2 de l'arrêté visé au paragraphe 1^{er}.

§2 - En vue de stimuler le recrutement de personnes handicapées, le conseil provincial peut déroger aux conditions prévues à l'article 44, 4^o, du présent statut.

CHAPITRE 3 - NOMINATION A UN GRADE DE RECRUTEMENT

Section 1^{ère} - Dispositions générales

Article 44 - Nul ne peut bénéficier d'une nomination à titre définitif, s'il ne satisfait aux conditions suivantes :

1. réunir les conditions fixées à l'article 38;
2. réussir l'examen de recrutement;
3. accomplir avec succès le stage probatoire;
4. justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer, sauf les dérogations fixées en vertu de l'article 43, §2.

Article 45 - §1^{er} - Le conseil provincial compare, sur base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats ayant passé l'examen de recrutement tel que prévu au chapitre 6. Il admet le ou les lauréats au stage.

§2 - Le stage débute à partir du moment où le lauréat entre réellement dans sa fonction selon le régime de prestations correspondant au régime de travail de l'emploi déclaré vacant.

§3 - Les lauréats sont appelés en service en leur qualité de stagiaire au plus tard le premier jour du troisième mois suivant la date d'admission au stage.

Lorsqu'un lauréat doit accomplir une période de préavis, le délai fixé ci-avant, est prolongé jusqu'au premier jour du mois qui suit la date d'expiration du préavis.

Article 46 - Le conseil provincial fixe les aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires, notamment du règlement général du travail, toute personne engagée en qualité d'agent, à quelque titre que ce soit, doit se soumettre à un examen médical d'embauche. Le lauréat d'un examen n'entre en fonction qu'après vérification de son aptitude physique. Le Collège provincial prend les mesures d'exécution nécessaires pour la réalisation de ces examens médicaux d'embauche.

Section 2 - Stage et nomination

Article 47 - Tout agent effectue un stage d'une année de service. L'agent effectue son stage dans le grade pour lequel il a été recruté. Il est admis au stage par le conseil provincial.

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

Néanmoins, le stagiaire qui a été absent quinze jours ouvrables en une ou plusieurs fois, à l'exception des congés annuels de vacances et des jours fériés, voit son stage suspendu. La période de stage est prolongée d'office de la durée de la suspension.

Durant la suspension du stage, l'intéressé conserve sa qualité de stagiaire et sa position administrative est fixée conformément aux dispositions du présent statut.

Le conseil provincial peut décider de prolonger le stage d'une durée équivalente, au maximum, à sa durée initiale.

Article 47bis - Les agents déjà en fonction au sein de l'administration provinciale et ce, quel que soit leur statut, bénéficient d'un congé pour accomplir leur stage dans un autre emploi au sein de celle-ci. Ce congé est accordé pour une période qui correspond à la durée du stage. Ce congé n'est pas rémunéré dès lors que l'agent perçoit par ailleurs le traitement promérité pour ses prestations en qualité de stagiaire. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service. Ce congé prend fin de plein droit dès la nomination, la démission ou le licenciement de l'agent.

Article 48 - Le stagiaire bénéficie des dispositions qui règlent pour les agents provinciaux :

- les allocations et indemnités de toute nature, dans la mesure où le fait qui donne lieu à l'octroi d'une allocation ou d'une indemnité est compatible avec l'exercice continu du stage;
- le statut pécuniaire.

Article 49 - Le stage des agents est accompli sous la maîtrise du chef de service dénommé ci-après "maître de stage".

Article 50 - Le stage des agents des niveaux A et B est accompli sous la maîtrise d'une commission de stage composée :

- du directeur général ou de la personne qu'il désigne pour le représenter ou du directeur financier ;
- du directeur d'administration concerné;
- du maître de stage;
- d'un délégué syndical par organisation représentée aux comités de concertation et de négociation.

Le stage des agents des niveaux C, D et E est accompli sous la maîtrise d'une commission de stage composée :

- du directeur général ou de la personne qu'il désigne pour le représenter ou du directeur financier ;
- du directeur d'administration concerné;
- du maître de stage;
- du supérieur hiérarchique immédiat;
- d'un délégué syndical par organisation représentée aux comités de concertation et de négociation.

Article 51 - Les stagiaires du niveau A et B doivent faire parvenir à la commission des stages, un travail écrit en fonction du niveau auquel ils appartiennent, selon les modalités et dans les délais qu'elle détermine.

Article 52 - Le maître de stage établit, tous les trois mois et à la fin du stage, un rapport de stage. Il est établi selon le modèle de l'annexe 2.1. Ce rapport contient au moins une évaluation de la manière dont le stagiaire acquiert les connaissances requises pour exercer ses fonctions, une évaluation portant sur les formations suivies ainsi qu'un rapport sur la manière dont l'intéressé s'intègre à l'administration.

Il est visé par le stagiaire qui y joint, le cas échéant, son avis.

Article 53 - Sans préjudice de l'application de l'article 47, 5^{ème} alinéa, au plus tard dans le mois qui suit la fin du stage, le conseil provincial décide sur base du rapport de la Commission de stage :

- soit la nomination à titre définitif;
- soit le licenciement.

En outre, le conseil provincial peut décider à tout moment le licenciement anticipé du stagiaire et notamment aux cas visés par l'article 53bis.

La période comprise entre la fin du stage déterminée en application de l'article 47 et la notification de la nomination ou du licenciement est considérée comme une prolongation de stage.

Avant le licenciement, le conseil provincial peut entendre l'agent soit à sa demande, soit d'initiative. L'agent peut se faire accompagner ou représenter par une personne de son choix.

Article 53bis - Le licenciement anticipé tel que visé par l'article 53 alinéa 2 s'applique notamment dans les cas suivants :

§1^{er} - Lorsque l'exécution du stage est suspendue depuis plus de six mois de manière ininterrompue par suite d'une incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie du stagiaire.

§2 - En cas de manquement(s) commis par le stagiaire pendant la durée de son stage et pouvant être considéré(s) comme motif(s) grave(s).

L'audition préalable visée à l'alinéa 4 de l'article 53 est également d'application en cas de licenciement anticipé du stagiaire.

Article 54 - Toute décision de licenciement d'un agent stagiaire lui est notifiée selon les modes prévus au titre V. Conformément à l'article 45 du règlement du 4 septembre 1997 portant le statut pécuniaire des agents provinciaux, le licenciement à la fin du stage donne lieu à la prestation d'un préavis de trois mois ou à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de traitement.

Article 55 - Conformément à la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, l'acte de nomination est motivé.

Article 56 - Les conditions que l'agent doit réunir pour pouvoir être nommé doivent être satisfaites le jour de la nomination.

La nomination s'effectue le premier jour du mois qui suit la fin du stage.

Le statut juridique précédant la nomination à titre définitif de l'agent, soit dans des liens d'un contrat de travail, soit en qualité de temporaire ou encore nommé à titre définitif dans une autre fonction, prend fin de plein droit à la date de cette nomination.

Article 57 - Les stagiaires prêtent serment lors de leur nomination en qualité d'agent. Le serment s'énonce dans les formes légales.

Sauf disposition contraire des lois existantes, les agents des niveaux B, C, D et E prêtent serment entre les mains du fonctionnaire désigné à cette fin par le conseil provincial.

Les agents du niveau A prêtent serment entre les mains du président du conseil provincial.

L'agent qui s'abstient de prêter serment sans motif légitime est considéré comme démissionnaire.

CHAPITRE 4 – CARRIERE

LES DISPOSITIONS REPRISES AUX ARTICLES 63, 67,1°, 68,1°, ET 69, 1° SORTENT LEURS EFFETS A LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE LA PROCEDURE D'EVALUATION VISEE PAR LA RESOLUTION DU 25 NOVEMBRE 2010 (BULL. 14/11)

Article 58 - §1^{er} - Pour l'application du présent statut, il y a lieu d'entendre :

- par grade : le titre qui situe l'agent dans la hiérarchie et qui l'habilite à occuper un emploi correspondant à ce grade;
- par échelle : la catégorie barémique attribuée à l'agent en fonction de son grade et, le cas échéant, de son ancienneté, de son évaluation et des formations suivies, conformément au règlement fixant les conditions particulières de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière.

§2 - La notion d'ancienneté a des sens différents selon qu'elle entre en ligne de compte soit :

- pour la détermination des traitements individuels;
- pour le passage d'une échelle de traitements à une autre en vertu du système d'évolution de carrière;
- pour la prise en compte des actes de candidature à des grades de promotion.

1° Pour la détermination des traitements individuels, l'ancienneté à prendre en considération est la période durant laquelle l'agent, en quelque qualité que ce soit, a presté des services :

- soit dans le secteur public ou comme C.M.T. ou comme stagiaire ONEM ;
- soit dans le secteur privé, dans des fonctions complètes ou incomplètes avec un maximum de six ans.

Sont également valorisés, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans les secteurs privé ou public d'un état membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

2° L'ancienneté d'échelle permettant l'évolution de carrière est limitée à la durée des services accomplis dans une fonction analogue dans le secteur public ou dans le secteur privé subventionnable (hôpital, maison d'éducation, de repos, d'accueil et de soins).

Sont également valorisés, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans les secteurs privés subventionnables ou public d'un état membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Pour les agents nommés à titre définitif au 30 juin 1994, l'ancienneté pécuniaire acquise au 28 novembre 1997 entre en ligne de compte pour l'évolution de carrière.

3° L'ancienneté d'échelle exigée pour postuler à un grade de promotion est la période durant laquelle l'agent a presté des services en qualité d'agent statutaire définitif dans l'administration provinciale où un emploi est à pourvoir.

Article 59 - L'agent est nommé à un grade. A chaque grade correspondent une ou plusieurs échelles. Les tableaux des échelles de traitement figurent dans le règlement fixant les conditions particulières de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière.

Article 60 - En évolution de carrière, l'agent obtient un changement d'échelle au sein d'un même grade s'il satisfait aux critères d'ancienneté, d'évaluation et de formation prévus au règlement fixant les conditions particulières de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière du personnel non enseignant.

Article 61 - Nonobstant les dispositions du titre XI, le Collège provincial affecte l'agent dans un emploi vacant correspondant au grade auquel il est nommé, dans une direction d'administration ou dans une institution, et fixe sa résidence administrative.

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

Article 62 - La promotion est la nomination d'un agent à un grade supérieur.

Elle ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi du grade à conférer.

Article 63 - Pour accéder à un grade de promotion, l'agent doit satisfaire aux conditions particulières de promotion. Il doit notamment bénéficier d'une évaluation au moins satisfaisante.

Article 64 - Les conditions de promotion doivent être remplies à la date de l'appel aux candidatures.

Article 65 - §1^{er} - Le Collège provincial arrête les modalités de publicité nécessaire à la vacance d'emploi à conférer par promotion.

§2 - Le délai d'introduction des candidatures ne peut être inférieur à un mois prenant cours le premier jour de la publicité donnée à la vacance d'emploi.

Il est fait acte de candidature de la manière prévue au titre V.

CHAPITRE 5 - NOMINATION A UN GRADE DE PROMOTION

Article 66 - Le conseil provincial compare, sur base de dossiers individuels, les titres et mérites de tous les candidats.

Article 67 - La promotion à un grade des niveaux D, C ou B qui est subordonnée à la réussite d'un examen est accordée dans l'ordre de préférence suivant :

- 1° entre lauréats d'un même examen, à celui qui fait l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante ;
- 2° entre lauréats faisant l'objet d'une même évaluation, à celui qui compte la plus grande ancienneté de grade en qualité d'agent statutaire définitif dans l'échelle ou les échelles dont il faut être titulaire pour postuler valablement la promotion envisagée;
- 3° entre lauréats ayant la même ancienneté que celle visée au 2°, après comparaison des titres et mérites, à celui qui possède la meilleure aptitude à l'exercice de la fonction du grade à conférer.

Article 68 - La promotion à un grade des niveaux D, C, ou B qui n'est pas subordonnée à la réussite d'un examen est accordée dans l'ordre de préférence suivant :

- 1° à l'agent qui fait l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante;
- 2° entre ceux faisant l'objet d'une même évaluation, à celui qui compte la plus grande ancienneté de grade en qualité d'agent statutaire définitif dans l'échelle ou les échelles dont il faut être titulaire pour postuler valablement la promotion envisagée;
- 3° entre ceux ayant la même ancienneté que celle visée au 2°, après comparaison des titres et mérites, à celui qui possède la meilleure aptitude à l'exercice de la fonction du grade à conférer.

Article 69 - La promotion à un grade du niveau A est accordée dans l'ordre de préférence suivant :

- 1° à l'agent qui fait l'objet d'une évaluation au moins satisfaisante ;
- 2° entre ceux faisant l'objet de la même évaluation, après comparaison des titres et mérites, à celui qui possède la meilleure aptitude à l'exercice de la fonction du grade à conférer.

Article 70 - Conformément à la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, l'acte de nomination à un grade de promotion est motivé.

Article 71 - Les conditions que l'agent doit remplir pour pouvoir être promu doivent être satisfaites le jour de l'appel aux candidatures.

CHAPITRE 6 - EXAMENS DE RECRUTEMENT ET DE PROMOTION

Article 72– Dans les limites prévues par le règlement fixant les conditions particulières de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière, le Collège provincial définit et met en œuvre un programme d'examen spécifique par emploi à pourvoir. Par ailleurs, lorsque la nature de la fonction le justifie ou lorsque des conditions spéciales sont imposées pour un emploi déterminé, le Collège provincial peut adapter, limiter ou ajouter des épreuves au programme de l'examen.

Le Collège provincial peut décider de faire appel à un organisme tiers en vue de procéder à une sélection des candidats dans le respect des règlements et des conditions fixées.

« **Article 73** - Le Collège provincial est chargée de l'organisation des examens. » *article supprimé par bull 9/2009*

Article 74 - Pour un même grade, le programme de l'examen de recrutement et le programme de l'examen de promotion peuvent être différents.

Article 75 - Le conseil provincial détermine si une réserve de lauréats doit ou non être constituée.

Le cas échéant, les candidats qui réunissent les conditions prévues à l'article 38 et qui ont réussi l'examen de recrutement ou de promotion mais qui ne sont pas admis au stage, sont versés dans une réserve.

La durée de validité de la réserve de recrutement est de un an. Elle peut être prolongée trois fois sans pouvoir dépasser un maximum de quatre ans.

Si le conseil provincial juge la réserve de recrutement insuffisante, il est procédé à un nouvel appel public.

Article 76 - §1^{er} - Le Collège provincial désigne les membres des jurys.

§2 – Pour les examens de recrutement, les jurys se composent, en nombre impair :

- du directeur général qui les préside ou de son délégué de niveau supérieur au niveau concerné par le recrutement ;
- d'au moins quatre assesseurs qui ne sont pas des mandataires politiques.

§3 – Pour les examens de promotion, les jurys se composent, en nombre impair :

- du directeur général qui les préside ou de son délégué de niveau supérieur au niveau concerné par la promotion ;
- de deux à quatre agents provinciaux, auxquels peuvent être adjoints un maximum de quatre personnalités, particulièrement qualifiées en raison de leurs compétences ou de leurs spécialisations et qui ne sont pas des mandataires politiques.

§4 - Deux députés provinciaux, un représentant de chaque groupe politique reconnu par le conseil provincial et un représentant de chaque organisation syndicale représentative sont invités à assister en qualité d'observateur avec voix consultative aux séances des jurys.

TITRE VII - EVALUATION DES AGENTS

[Articles 77 à 81 remplacés par le bull 1/2011 (voir en dessous des anciens articles 77 à 81)

Rem : Prise d'effet de ces nouveaux articles lorsque la formation des évaluateurs est dispensée selon le programme agréé par la Région wallonne)

Chapitre 1^{er} – **Dispositions générales applicables aux agents à l'exception du directeur général et du directeur financier.**

Article 77 §1^{er}- L'évaluation a pour objet d'apprécier de manière continue le travail que l'agent effectue en regard de son descriptif de fonction.

L'évaluation est rendue après un entretien préalable entre l'agent et ses évaluateurs. L'entretien a pour objet de déterminer un plan d'actions fixant les objectifs à atteindre, les mesures à mettre en œuvre pour y arriver et les délais pour y parvenir.

§2. L'évaluation est qualifiée par une des six mentions suivantes :

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

§3- L'évaluation de l'agent se réalise sur base d'une fiche d'évaluation telle qu'établie selon le modèle de l'annexe 2.2. et composée :

- de l'identification de l'agent ;
- de la description de la fonction de l'agent;
- du plan d'action des objectifs poursuivis et notamment des situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation et la manière dont il les a assumées;
- de(s) formation(s) proposée(s) et suivie(s) ;
- de l'appréciation.

Le plan d'actions assigné à l'agent doit tenir compte des fiches « action » du contrat d'objectifs du directeur général, tel qu'approuvé par le collège provincial, pour lesquelles l'agent a été désigné comme pilote.

§4- Le dossier d'évaluation repris au dossier personnel de l'agent comprend :

- la fiche d'évaluation ;
- le rapport des entretiens de fonctionnement intermédiaires ;
- le dernier rapport d'évaluation ;
- tout autre document ou constatation repris à l'article 79bis §2.
- **les fiches « actions » du contrat d'objectifs du directeur général, tel qu'approuvé par le collège provincial, pour lesquelles l'agent est désigné comme pilote.**

Article 78- Le projet d'évaluation est rendu par deux évaluateurs, soit les supérieurs hiérarchiques directs de l'agent identifiés sur base d'un règlement établi à cet effet par le Collège provincial et ayant suivi une formation aux méthodes d'évaluation selon un programme adapté et agréé par la Région wallonne.

Pour les agents exerçant des fonctions de grade égal aux échelles A5 et A6, le projet d'évaluation est établi par le directeur d'administration et le directeur général.

Pour les agents exerçant des fonctions de grade auquel est liée l'échelle A7, le projet d'évaluation est établi par le directeur général.

En cas d'absence d'un ou l'autre supérieur hiérarchique direct ou lorsque l'un ou l'autre supérieur hiérarchique est doté de la mention d'évaluation « à améliorer » ou « insuffisant », il y est suppléé par le supérieur hiérarchique directement supérieur en grade. S'il n'y a pas de possibilité dans la ligne hiérarchique directe, le directeur général désigne le (les) évaluateur(s) qu'il juge le(s) plus apte(s).

Dans le cas où le supérieur hiérarchique direct n'a pas eu l'agent concerné sous son autorité pendant les trois mois précédant l'évaluation, l'évaluation est réalisée avec l'ancien supérieur hiérarchique direct.

Article 79 §1- Sans préjudice de l'article 52, l'évaluation est attribuée à l'agent tous les deux ans suivant la date d'anniversaire de son entrée en fonction.

L'évaluation ne porte que sur la période prenant cours à partir de l'évaluation précédente.

§2- Toutefois, elle est attribuée à l'agent un an après :

- qu'il se soit vu attribuer une évaluation « à améliorer » ou « insuffisante » ;
- qu'il ait été nommé à titre définitif;
- qu'il ait fait l'objet d'une promotion ;
- l'exercice de nouvelles fonctions ;
- la reprise de ses fonctions suite à une absence d'au moins un an.

A défaut d'évaluation attribuée dans le délai prescrit, l'agent est censé bénéficier au moins de la mention « satisfaisante ».

Toute sanction disciplinaire prononcée à l'encontre de l'agent entraîne nécessairement la révision de l'évaluation de l'agent.

§3- Un entretien de fonctionnement intermédiaire permettant d'apprécier la réalisation du plan d'actions des objectifs poursuivis aura lieu :

- au minimum une fois par an en cas d'évaluation « satisfaisante » ;
- tous les six mois en cas d'évaluation « à améliorer » ;
- tous les trois mois en cas d'évaluation « insuffisante ».

L'entretien de fonctionnement intermédiaire porte sur :

- la mise en œuvre du plan d'actions et notamment le niveau d'atteinte des objectifs et des attentes réalisés par l'agent, les solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement de l'évalué et les solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus ; ceux-ci pouvant concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par le chef de service que des facteurs externes et, le cas échéant, la réadaptation des objectifs par rapport à l'évolution de la situation ;
- le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle, en termes de qualité et de quantité de travail.

Chaque entretien de fonctionnement intermédiaire fait l'objet d'un rapport signé par l'agent et ses évaluateurs.

Lors des entretiens de fonctionnement intermédiaires suivant une évaluation ayant pour mention « à améliorer » ou « insuffisante » l'agent peut se faire accompagner d'une personne de son choix.

Article 79 bis §1^{er} - Les entretiens d'évaluation et les entretiens de fonctionnement intermédiaires sont consignés dans un rapport signé par l'agent et ses évaluateurs et joint au projet d'évaluation.

L'agent a la possibilité de faire valoir ses objections dans une note écrite qu'il restitue accompagnée du rapport dans les dix jours ouvrables. A défaut, le rapport est réputé approuvé.

§2- L'agent a la possibilité, dans les quinze jours ouvrables précédant l'entretien d'évaluation, de s'auto-évaluer sur base d'une copie vierge de la fiche individuelle d'évaluation visée à l'article 77 §3. Cet élément écrit peut être pris en compte lors de l'entretien d'évaluation et l'agent peut demander à son supérieur hiérarchique direct de la faire ajouter dans son dossier d'évaluation visé à l'article 77§4.

Les supérieurs hiérarchiques en charge de l'évaluation peuvent ajouter au dossier d'évaluation visé à l'article 77 §4 toute constatation favorable ou défavorable portant sur la réalisation du plan d'action et portée à la connaissance de l'agent.

Article 80 - L'évaluation visée à l'article 77 est basée sur 10 critères d'appréciation pondérés de la manière suivante : il est attribué 12 points au maximum pour les critères n°1 à 5 (qualité du travail accompli, compétences, l'efficacité, la civilité, la déontologie), 10 points maximum pour les critères 6 à 9 (l'initiative, l'investissement professionnel, la communication et la collaboration) et 35 points

maximum pour le critère de gestion d'équipe uniquement applicable aux agents exerçant des fonctions d'encadrement de personnel au regard du descriptif de la fonction.

L'agent se verra attribuer l'évaluation:

- « Excellente » si la somme des points accordés est supérieure à 90 ou à 121 pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement de personnel;
- « Très positive » si la somme des points accordés est comprise entre 80 et 89 ou entre 108 et 120 pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement de personnel;
- « Positive » si la somme des points accordés est comprise entre 70 et 79 ou entre 95 et 107 pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement de personnel ;
- « Satisfaisante » si la somme des points accordés est comprise entre 60 et 69 ou entre 81 et 94 pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement de personnel ;
- « A améliorer » si la somme des points accordés est comprise entre 50 et 59 ou entre 67 et 80 pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement de personnel ;
- « Insuffisante » si la somme des points accordés est inférieure à 50 ou inférieure à 67 pour les agents exerçant des fonctions d'encadrement de personnel.

L'évaluation « insuffisante » empêche toute évolution de carrière et toute promotion. L'évaluation « à améliorer » empêche toute promotion.

En application de l'article 251, deux évaluations « insuffisante » consécutives peuvent entraîner une procédure de démission d'office pour cause d'inaptitude professionnelle définitive.

Article 81 - §1^{er}. Le projet d'évaluation est transmis au Directeur général qui le notifie à l'agent dans les formes prévues à l'article 34 du présent statut.

La notification indique la possibilité d'introduire une réclamation au Collège provincial dans les 15 jours ouvrables de la notification du projet et précise, les formes à respecter et le droit d'être entendu.

Si le projet d'évaluation ne suscite aucune remarque particulière de l'agent, le Collège provincial fixe définitivement l'évaluation.

Toutefois, pour les agents exerçant des fonctions de grade auquel est liée l'échelle A5 et plus, le collège provincial peut décider d'entendre, préalablement à la fixation de l'évaluation définitive, l'agent évalué ainsi que ses évaluateurs.

§2- Dans les cinq jours ouvrables de la notification du projet, l'agent peut introduire une procédure de médiation auprès du Directeur général; la procédure suspend le délai de réclamation au Collège provincial. Le Directeur général, après avoir entendu l'agent éventuellement assisté de la personne de son choix dans les 15 jours ouvrables de sa demande, peut faire une autre proposition qu'il communique à l'agent. La procédure de médiation avec les supérieurs hiérarchiques doit aboutir dans les 15 jours ouvrables de l'audition de l'agent.

Par dérogation à l'alinéa précédent, lorsque le Directeur général fait partie du collège d'évaluation en application des dispositions de l'article 78, l'agent introduit directement sa réclamation auprès du Collège provincial.

§3- Dans les 15 jours ouvrables de la notification du projet, l'agent peut introduire une réclamation auprès du Collège provincial. Après avoir entendu l'agent éventuellement assisté par la personne de son choix, le Collège provincial tranche définitivement l'évaluation et la notifie à l'agent dans les formes prévues à l'article 34 du présent statut.

(...) *Dispositions annulées par arrêté du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville le 20 janvier 2014*

Chapitre 2 - Dispositions applicables au directeur général et au directeur financier

Section 1^{ère} - Les règles d'évaluation

Article 81bis - §1^{er} - Conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général et directeur financier provinciaux, les grades de directeur général et de directeur financier font l'objet d'une évaluation tous les trois ans à l'issue d'un entretien d'évaluation dont l'objectif est d'apprécier la manière dont ils effectuent leur travail. La période de trois ans séparant deux évaluations est appelée « période d'évaluation ».

§2 - Le directeur général et le directeur financier sont évalués sur la qualité du travail, le rythme de travail, les méthodes de travail, les attitudes de travail ainsi que sur base de documents à produire. Les critères d'évaluation sont fixés à l'annexe 2.3.

L'évaluation, qui a pour base la description de fonction, et, notamment, s'agissant du directeur général, les compétences et la qualité des actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs précisés dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils ont été atteints, les compétences et les exigences de la fonction, est réalisée lors de l'entretien d'évaluation visé à l'article 81decies §1^{er}, al.2.

Section 2^{ème} - De la procédure

Article 81ter §1^{er} - Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le Collège provincial invite le directeur général et le directeur financier à se présenter à un entretien de planification au cours duquel sont précisés les objectifs individuels à atteindre et la description de la fonction.

Dans le mois qui suit l'entretien de planification, le Collège rédige un rapport constituant la première pièce du dossier d'évaluation.

§2 - Dans le courant de chaque période d'évaluation, un entretien de fonctionnement intervient chaque fois que cela est nécessaire entre le Collège provincial d'une part, et le directeur général et le directeur financier d'autre part, à la demande de l'une ou l'autre partie. Cet entretien vise notamment à trouver des solutions aux difficultés rencontrées par une des parties.

Dans le courant de chaque période d'évaluation, tout document relatif à l'exécution du travail du directeur général ou du directeur financier est joint au dossier d'évaluation par ces derniers ou par le Collège provincial, d'initiative ou sur demande du directeur concerné.

Les éléments joints au dossier d'évaluation par le Collège provincial sont portés à la connaissance du directeur concerné afin qu'il puisse faire part de ses remarques éventuelles.

Article 81quater §1^{er} - En préparation de l'entretien d'évaluation, le directeur concerné établit son rapport d'évaluation sur la base du rapport de planification et, s'agissant du directeur général, sur la base du contrat d'objectifs.

Au plus tôt quatre mois et au plus tard deux mois avant la fin de chaque période d'évaluation, le Collège provincial invite le directeur concerné à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des objectifs et sur les éléments visés à l'article 81octies, § 2.

§2 - Le directeur général et le directeur financier se voient attribuer une évaluation "excellente", "favorable", "réservée" ou "défavorable".

§3 - Dans le mois qui suit l'entretien d'évaluation, le Collège provincial formule une proposition d'évaluation qui, s'agissant du directeur général, fait notamment référence au degré de réalisation du contrat d'objectifs.

§4 - Dans les 15 jours de la notification, le directeur général ou le directeur financier signe et retourne cette proposition, accompagnée de ses remarques éventuelles.

A défaut, il est censé accepter l'évaluation qui devient définitive.

§5 - Le Collège provincial statue définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques du directeur général ou du directeur financier concerné et notifie la décision à ce dernier moyennant accusé de réception ou par lettre recommandée.

§6 - A chaque stade de la procédure d'évaluation, deux membres désignés par les directeurs généraux ou directeurs financiers en fonction selon l'emploi concerné sont obligatoirement présents. La désignation s'opère sur base d'une liste de directeurs généraux et de directeurs financiers provinciaux disposant d'un minimum de dix années d'ancienneté dans la fonction.

En cas de carence le choix s'opère sur base de la liste visée à l'article 10, alinéa 2, de l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier communaux.

Ces membres ont une voix délibérative.

Les membres du Collège provincial sont en toute hypothèse majoritaires.

En outre, le Collège provincial peut s'adjoindre les services d'un expert externe.

§7 - A défaut d'évaluation, ou lorsqu'elle n'a pas été réalisée dans les quatre mois suivant la date de l'échéance et pour autant que les directeurs concernés en aient fait la demande à l'autorité compétente, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance.

Section 3 - Du recours

Article 81quinquies - §1^{er} - Le directeur général et le directeur financier qui fait l'objet d'une évaluation "favorable", "réservée" ou "défavorable" peut saisir la Chambre de recours.

La notification de l'évaluation mentionne l'existence et les formes du recours.

§2 - Dans les quinze jours de cette notification, le directeur concerné peut introduire un recours devant la Chambre de recours.

Section 4 - Des mentions et de leurs effets

Article 81sexies §1^{er} - Les effets de l'évaluation sont les suivants :

1. Une évaluation "excellente" permet l'octroi d'une bonification financière équivalente à une annale supplémentaire ;
2. Une évaluation "réservée" a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu six mois après son attribution;
3. une évaluation "défavorable" a pour conséquence de maintenir le traitement en l'état jusqu'à la prochaine évaluation. Une évaluation intermédiaire a lieu un an après son attribution.

§2 - Après deux évaluations défavorables successives définitivement attribuées, le Conseil peut notifier la proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle.

Article 81septies - L'évaluation chiffrée est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit à l'annexe 2.3.

- 1° "excellente" : sur 100, un nombre de points supérieur ou égal à 80 ;
- 2° "favorable" : sur 100, un nombre de points compris entre 60 et 79 ;
- 3° "réservée" : sur 100, un nombre de points compris entre 50 et 59 ;
- 4° "défavorable" : sur 100, un nombre de points inférieur à 50.

TITRE VIII - FORMATION

(Articles 82 à 85 remplacé par le bull 1/2011)

Article 82 - Il y a lieu d'entendre par formation un ensemble d'activités ayant pour objectif(s), l'amélioration des connaissances (le savoir) et/ou des compétences (le savoir-faire) et/ou des attitudes (le savoir-être) des agents provinciaux dans l'exercice de leur fonction, en vue de répondre à une nécessité professionnelle.

Article 83 - Le Collège provincial approuve un Plan de formation triennal établi sur base de l'ensemble des objectifs collectifs et individuels à atteindre afin de répondre aux besoins de formation des agents provinciaux.

Le Plan de formation est développé sur base d'une analyse concertée tant sur le plan stratégique, organisationnel et individuel des besoins actuels et futurs de formation. Il fait l'objet d'une évaluation intermédiaire et, le cas échéant, est réactualisé.

A cet effet, le Plan de formation intègre :

- les formations de base (RGB) requises pour les évolutions de carrière et/ou les promotions telles que définies dans le cadre de la circulaire du Ministre des Affaires intérieures, de la Fonction publique et du budget de la Région wallonne du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale;
- les formations transversales visant à l'amélioration de la qualité des services et les formations spécifiques (obligatoires et facultatives) visant au recyclage professionnel indispensable compte tenu de l'évolution législative et technique des métiers, ou à l'initiative des supérieurs hiérarchique ou des agents et jugées utiles à la fonction par le Collège provincial.

Article 84 - Sur base des besoins collectifs ou individuels identifiés par le Plan de formation et résultant notamment de l'écart existant, le cas échéant, entre les compétences actuelles et attendues de l'agent, les activités de formation peuvent être rendues prioritaires et/ou obligatoires par le Collège provincial.

Article 85 - Le Collège provincial adopte les modalités d'exécution et d'organisation des formations transversales ou spécifiques. »

TITRE IX - EXERCICE DE FONCTIONS SUPERIEURES

Article 86 - Il faut entendre par fonction supérieure des fonctions correspondant à l'emploi prévu au cadre d'un grade au moins équivalent à celui dont l'agent est revêtu, auquel est attachée une échelle de traitement plus avantageuse.

Article 87 - Pour être désigné pour exercer les fonctions supérieures, les conditions suivantes doivent être remplies dans le chef de l'agent concerné :

- a) bénéficier d'une évaluation au moins positive dans son grade actuel en cas de première attribution ou d'une évaluation au moins satisfaisante dans son grade de fonction supérieure en cas de renouvellement.
 - b) répondre à la condition d'ancienneté requise pour accéder, par promotion, à l'emploi à exercer, ou aux conditions de diplôme requises pour le recrutement à cet emploi.
- Il peut être dérogé à cette dernière condition en l'absence d'agents y répondant.

c) marquer son accord sur l'exercice des fonctions supérieures.

Les fonctions supérieures sont octroyées, par priorité, au fonctionnaire portant le grade le plus élevé répondant aux conditions susmentionnées.

Il est indiqué de confier l'exercice des fonctions supérieures relatives à un emploi vacant ou momentanément inoccupé à l'agent jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates de l'administration provinciale ou dont la désignation entraîne le moins d'inconvénients pour la bonne marche de l'administration provinciale.

A défaut d'agent statutaire remplissant les conditions requises, il est admis d'attribuer des fonctions supérieures à un agent contractuel. »

Article 88 –Les fonctions supérieures ne s'accordent que pour un emploi déclaré vacant ou pour un emploi occupé par un agent en position de non-activité, en disponibilité, bénéficiant d'un congé tel que prévu au titre XVI, chapitre 2, sections 16, 17, 18, 20 ou s'étant vu attribuer des fonctions supérieures ou étant absent pour une durée prévisible d'au moins 2 mois ou que pour un emploi laissé vacant par un agent admis à la retraite

Elle ne peut, en principe, avoir d'effets rétroactifs. Elle est décidée pour une période d'un mois minimum et de six mois maximum. Elle peut être prorogée par période de un à six mois. En cas d'absence temporaire, elle peut être prorogée jusqu'au retour du titulaire de l'emploi.

Les fonctions supérieures prennent fin :

- en cas d'absence du titulaire : dès le retour en fonction de l'agent ;
- en cas d'emploi définitivement vacant dès l'entrée en fonction du nouveau titulaire».

Article 89 - L'agent suspendu ou rétrogradé ne peut être désigné pour l'exercice d'une fonction supérieure avant que sa sanction n'ait été radiée.

Article 90 - La désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure est faite par le conseil provincial. L'acte de désignation doit être dûment motivé par l'intérêt du service.

Article 91 - L'agent chargé d'une fonction supérieure exerce toutes les prérogatives et toutes les responsabilités attachées à cette fonction.

Article 92 - L'agent conserve pendant l'exercice d'une fonction supérieure, ses titres à l'évolution de carrière et à l'accession à un grade de promotion. La durée de l'exercice de la fonction supérieure est également prise en compte dans l'ancienneté administrative et dans l'ancienneté pécuniaire de l'agent.

L'exercice d'une fonction supérieure ne confère aucun titre à une nomination définitive au grade de cette fonction.

Article 93 - Une allocation est accordée à l'agent qui occupe une fonction supérieure à celle du grade dont il est titulaire conformément aux dispositions prévues dans le statut pécuniaire.

TITRE X - REGIME DISCIPLINAIRE

CHAPITRE 1^{ER} - DISPOSITIONS GENERALES

Article 94 - Les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être infligées aux membres du personnel provincial :

1^o sanctions mineures:

- l'avertissement;
- la réprimande;

2^o sanctions majeures:

- la retenue de traitement;
- la suspension;
- la rétrogradation;

3^o sanctions maximales:

- la démission d'office;
- la révocation.

Seules les sanctions mineures sont applicables au personnel provincial engagé sous contrat de travail.

Article 95 - La retenue de traitement ne peut excéder trois mois de traitement.

Elle peut s'élever au maximum à 20 % du traitement brut.

Il est garanti à l'agent un traitement net égal au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

Lorsque l'agent preste à temps partiel, le montant garanti est fixé proportionnellement à la durée des prestations.

Article 96 - La peine de la suspension est prononcée pour une période de trois mois au plus.

La peine de la suspension entraîne, pendant sa durée, la privation de traitement.

Il est garanti à l'agent un traitement net égal au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement à la durée des prestations.

Article 97 - La rétrogradation est l'octroi d'une échelle de traitement inférieure, que ce soit par l'attribution d'un autre grade ou le maintien du même grade.

Dans tous les cas, le grade dans lequel la rétrogradation est appliquée doit figurer au cadre de l'administration provinciale.

L'agent prend rang, selon le cas, dans le nouveau grade ou la nouvelle échelle à la date à laquelle l'attribution de ce grade ou de cette échelle produit ses effets.

Article 98 - La démission d'office et la révocation entraînent la perte définitive de la qualité d'agent.

Article 99 - Sans préjudice de l'article 98, la révocation entraîne la perte, pour l'agent révoqué, du droit à la pension de retraite.

Article 100 - Le Conseil provincial peut, sur rapport du Collège provincial, infliger aux membres du personnel les sanctions disciplinaires prévues à l'article 94.

Le Conseil provincial peut infliger une des sanctions disciplinaires prévues dans le statut des agents provinciaux, au directeur général et au directeur financier. Il n'y a pas lieu à rapport pour les sanctions à infliger au directeur général et au directeur financier.

Article 101 - Le Collège provincial peut, sur rapport du directeur général, infliger aux membres du personnel les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande, de la retenue de traitement et de la suspension pour un terme qui ne pourra excéder un mois.

Article 102 - §1^{er} - Sans préjudice des prérogatives du conseil provincial et du collège provincial, l'avertissement et la réprimande peuvent, sur rapport dûment motivé du supérieur hiérarchique de l'agent, être infligés par le directeur général aux membres du personnel provincial.

§2 - Le directeur général notifie sa décision au collège provincial, qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'évoquer. Passé ce délai, la décision du directeur général est notifiée conformément à l'article 108.

§3 (...) *Dispositions annulées par arrêté du Ministre des Pouvoirs locaux et de la Ville le 20 janvier 2014.*

Article 103 - Les sanctions ne peuvent pas être cumulées pour le même fait.

Article 104 - Lorsque plusieurs faits identiques sont reprochés à l'agent, il n'est toutefois entamé qu'une seule procédure qui ne peut donner lieu au prononcé que d'une seule sanction disciplinaire.

Si un nouveau fait est reproché à l'agent pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée sans que la procédure en cours soit interrompue pour autant.

Article 105 - Aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que l'agent ait été au préalable invité à s'expliquer devant l'autorité qui la prononce, sur tous les faits mis à sa charge. L'agent peut se faire assister du conseil de son choix. Il ne peut s'agir d'un élu provincial. La convocation à l'audition disciplinaire doit mentionner le droit pour l'agent de demander la publicité de l'audition.

S'il doit comparaître devant le conseil provincial, l'audition a lieu en public lorsque l'agent le demande.

Article 106 - A partir de la convocation à comparaître devant l'autorité disciplinaire jusqu'au jour de la comparution, l'intéressé et son défenseur peuvent consulter le dossier disciplinaire et communiquer par écrit, s'ils le souhaitent, les moyens de défense à l'autorité disciplinaire. L'autorité disciplinaire peut décider d'office ou sur requête de l'intéressé ou de son défenseur d'entendre des témoins. En ce cas, l'audition des témoins a lieu en présence de l'intéressé.

Article 107 - Il est établi un procès-verbal de l'audition prévue à l'article 105. L'agent vise le procès-verbal et le restitue au Directeur général dans les sept jours ouvrables. S'il a des objections à présenter, il restitue le procès-verbal accompagné d'une note écrite. Si l'agent est accompagné d'un conseil, celui-ci vise également le procès-verbal.

Article 108 - La sanction disciplinaire est notifiée sans tarder à l'agent, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise contre accusé de réception. A défaut de notification de la décision dans le délai de dix jours ouvrables, elle est réputée rapportée. Des poursuites disciplinaires pour les mêmes faits ne pourraient plus être engagées. La notification de la décision fait mention des recours prévus par la loi ou par le décret et du délai dans lequel ceux-ci peuvent être exercés.

Article 109 - A peine de nullité, la notification de la sanction disciplinaire indique à l'agent son droit d'adresser un recours. Elle précise que le recours doit être adressé par lettre recommandée à la poste

avec accusé de réception à la Chambre de recours visée au chapitre 2 du présent titre et dont l'adresse officielle figure dans la notification.

Article 110 - L'autorité disciplinaire ne peut plus intenter de poursuites disciplinaires après l'expiration d'un délai de six mois après la date à laquelle elle a constaté les faits répréhensibles ou en a pris connaissance.

En cas de poursuites pénales pour les mêmes faits, ce délai prend cours le jour où l'autorité judiciaire informe l'autorité disciplinaire qu'une décision définitive est intervenue ou que la procédure pénale n'est pas poursuivie.

Article 111 - Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier personnel de l'agent.

Article 112 - §1^{er} - Sans préjudice de leur exécution, les sanctions disciplinaires de l'avertissement, de la réprimande et de la retenue de traitement sont radiées d'office du dossier personnel de l'agent après une période dont la durée est fixée comme suit :

- 1° un an pour l'avertissement;
- 2° dix-huit mois pour la réprimande;
- 3° trois ans pour la retenue de traitement.

§2 - Sans préjudice de leur exécution, les sanctions disciplinaires de la suspension et de la rétrogradation peuvent, à la demande de l'intéressé, être radiées par l'autorité disciplinaire qui les a infligées après une période dont la durée est fixée comme suit :

- 1° quatre ans pour la suspension;
- 2° cinq ans pour la rétrogradation.

L'autorité disciplinaire ne peut refuser la radiation visée à l'alinéa précédent que si de nouveaux éléments susceptibles de justifier un tel refus, sont apparus.

§3 - Les délais visés aux §§1^{er} et 2 prennent cours à la date à laquelle la sanction disciplinaire a été prononcée.

Par la radiation, toute mention ou référence à la sanction disciplinaire est retirée du dossier.

CHAPITRE 2 - CHAMBRE DE RECOURS

Section 1^{ère} - Composition et compétence de la chambre de recours

Article 113 - Il est institué auprès de la province, une chambre de recours compétente pour émettre un avis motivé sur tout recours en matière disciplinaire.

Le président de la chambre de recours déclare irrecevable le recours téméraire et vexatoire.

Article 114 - La chambre de recours est composée :

- d'un président et d'un président suppléant, magistrats désignés par le Collège provincial. Par séance, le président ou son suppléant reçoit un jeton de présence égal à celui dévolu aux conseillers provinciaux assistant à une séance du conseil provincial;
- d'assesseurs désignés pour moitié par les organisations syndicales représentatives au niveau de la Province du Brabant wallon, à concurrence de deux assesseurs par organisation syndicale représentative à ce niveau, et pour moitié par le Collège provincial parmi le personnel provincial.

L'ensemble des niveaux doit être représenté dans la composition de la chambre de recours.

Article 115 - Un secrétaire de séance sans voix délibérative est désigné par le Collège provincial parmi le personnel de niveau A de la direction d'administration du greffe. Il est chargé d'établir les procès-verbaux, rapports et notes nécessaires.

Article 116 - §1^{er} - La chambre de recours ne peut délibérer qu'en présence d'un président et de la majorité des assesseurs.

Les assesseurs désignés par le Collège provincial et ceux désignés par les organisations syndicales, qui prennent part au vote, doivent être en nombre égal. Seuls ont droit au vote, les assesseurs qui ont été présents lors de toute la procédure de la chambre de recours.

§2 – Le cas échéant, la parité est garantie par le retrait d'un ou de plusieurs assesseurs après tirage au sort.

§3 – Lorsque, dans une affaire déterminée soumise à la chambre de recours, un assesseur n'appartient pas au moins au niveau du requérant, il est remplacé par un assesseur suppléant de ce niveau ou de niveau supérieur.

§4 – Lorsque le nombre d'assesseurs suppléants répondant à la condition de niveau visé à l'article 114 est insuffisant, le Collège provincial procède dans un délai maximum de 30 jours suivant les règles en vigueur à la désignation des assesseurs effectifs et suppléants.

En tout cas, à l'expiration du délai de 30 jours, la chambre de recours intéressée délibère valablement du moment qu'elle se compose d'un nombre d'assesseurs au moins égal à la moitié du nombre d'assesseurs composant normalement la chambre de recours, sans qu'il puisse être exigé que les assesseurs désignés par les organisations syndicales et ceux désignés par le Collège provincial soient en nombre égal.

Article 116 bis - §1^{er} – Le requérant a le droit, pour des motifs légitimes, de demander la récusation de tout assesseur. Le président récusé l'assesseur dont l'impartialité pourrait être mise en cause.

Le secrétaire notifie au requérant, par lettre recommandée à la poste, la liste des assesseurs effectifs et suppléants convoqués pour l'examen de l'affaire le concernant.

Dans un délai de huit jours à partir de la notification de la liste, le requérant envoie celle-ci, par lettre recommandée à la poste, au secrétaire en y indiquant le nom des assesseurs qu'il récusé. La récusation doit être motivée.

Passé le délai fixé à l'alinéa précédant, l'agent est censé renoncer à son droit de récuser les assesseurs.

§2 – Est en outre récusé, l'assesseur qui, de son initiative et/ou sur avis du président, pourrait être considéré comme juge et partie.

Article 117 - La chambre de recours établit un règlement d'ordre intérieur. Elle le soumet, ainsi que toute modification de celui-ci, au comité supérieur de concertation syndicale et à l'approbation du conseil provincial.

Section 2 - Procédure devant la chambre de recours

Article 118 – Les dispositions de la présente section s'appliquent aux recours contre les décisions visées à l'article 113. Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 35 alinéa 3, ce recours doit être introduit endéans les dix jours ouvrables, à compter de la notification de la sanction disciplinaire, au secrétaire de la chambre de recours et une copie doit être adressée à l'autorité qui a prononcé la décision disciplinaire.

Le délai prévu à l'alinéa précédent prend cours à la date de réception de la notification de la sanction disciplinaire par pli recommandé à la poste avec accusé de réception.

Article 118 bis – Le secrétaire demande le dossier complet de l'affaire à l'autorité qui a prononcé la décision disciplinaire, lequel le transmet à la chambre par retour de courrier. Les pièces et informations complémentaires demandées sont transmises de même par retour de courrier.

Article 119 - §1^{er} - La chambre de recours rend un avis sur les recours dont elle est saisie régulièrement, après avoir entendu l'agent concerné.

§2 – Aucun recours ne peut faire l'objet des délibérations de la chambre de recours si les enquêtes ne sont pas complètement terminées et si le requérant n'a pas été mis en mesure de faire valoir ses moyens de défense.

§3 – Au moins quinze jours avant sa comparution devant la chambre de recours, l'agent est convoqué par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

La convocation mentionne :

- 1° les faits justifiant la décision ;
- 2° la constitution d'un dossier administratif complet relatif à la décision ;
- 3° le lieu où les jours et heures pendant lesquelles le dossier peut être consulté ;
- 4° le lieu, le jour et l'heure de la comparution ;
- 5° le droit de l'agent de se faire assister par une personne de son choix, la quelle ne peut cependant, à aucun titre, faire partie de la chambre de recours et être un élu provincial ;
- 6° le droit de demander l'audition de témoins.

§4 – A partir de la réception de la convocation à comparaître jusqu'à la veille de la comparution, l'agent peut consulter le dossier et communiquer par écrit, s'il le souhaite, ses moyens de défense à la chambre de recours.

§5 – Il peut demander l'assistance du conseil de son choix. Il ne peut s'agir d'un élu provincial et d'un membre de la chambre de recours. Le défenseur a le droit de suivre l'instruction dans tous les détails pour autant que son assistance ait été demandée à chaque stade de la procédure par l'agent concerné. S'il s'agit d'un avocat ou d'un délégué syndical, il doit fournir la preuve de sa qualité.

§6 – Sauf cas de force majeure ou accord préalable de la Chambre de recours, l'agent comparait en personne et ne peut y renoncer.

L'agent qui s'abstient de comparaître alors qu'il a été régulièrement convoqué est réputé renoncer au recours introduit sauf en cas de force majeure ou avec accord de la Chambre de recours.

L'agent qui n'a pu comparaître en personne pour cas de force majeure ou accord préalable de la Chambre de recours peut être reconvoqué.

§7 – La chambre de recours peut décider d'entendre des témoins, d'office ou à la demande de l'agent.

L'audition des témoins a lieu en présence de l'agent.

Tout membre du personnel convoqué en qualité de témoin ne peut s'opposer à témoigner.

§8 – Pour des motifs légitimes, la chambre de recours peut, soit d'initiative ou sur demande motivée du requérant, décider de tenir des enquêtes complémentaires et y déléguer deux assesseurs qui ont assisté aux délibérations. Ces assesseurs, lors des cas où aucun assesseur n'est désigné à cette fin par les organisations syndicales, sont choisis l'un parmi la délégation de l'autorité, l'autre parmi la délégation des organisations syndicales.

Article 120 - §1^{er} - Il est établi un procès-verbal des auditions. Le procès-verbal est notifié à l'agent par pli recommandé à la poste avec accusé de réception.

Dans les sept jours de la notification, l'agent renvoie à la chambre de recours, par pli recommandé à la poste avec accusé de réception, le procès verbal visé pour accord et, le cas échéant, avec la mention d'éventuelles objections.

A défaut de renvoi du procès-verbal conformément à l'alinéa précédent, le procès verbal est réputé définitif.

§2 – Lorsque l'agent ne s'est pas présenté à la comparution, alors qu'il a été régulièrement convoqué, il est établi un procès-verbal de défaut de comparution.

§3 – Le procès-verbal de comparution ou de défaut de comparution fait mention de l'accomplissement de chacun des actes de procédure requis.

Article 121 – Après examen, la chambre de recours statue sur l'avis à remettre au plus tard dans les trois mois de la saisine. La computation du délai est suspendue entre le 15 juillet et le 15 août.

A défaut, à l'expiration du délai, l'avis est présumé favorable à l'agent.

Le vote a lieu au scrutin secret. Elle mentionne par quel nombre de voix, pour ou contre, le vote a été acquis.

En cas de partage de voix, l'avis est considéré comme favorable à l'agent.

Article 121bis – Dans les 10 jours après avoir statué, l'avis est notifié simultanément au requérant, au Directeur général et à l'autorité qui a prononcé la décision disciplinaire. Le dossier de l'affaire ainsi

que des éventuelles objections introduites par le requérant sont joints à la notification de l'avis du Directeur général et à l'autorité qui a prononcé la décision disciplinaire.

TITRE XI - MOBILITE

CHAPITRE 1^{ER} - MUTATION A LA DEMANDE DE L'AGENT

Article 122 - L'agent peut, par mutation, être affecté, à sa demande, à un emploi de son grade ou d'un grade équivalent et qui est vacant dans une direction d'administration ou une institution autre que celle dans laquelle il est affecté.

Article 123 - La demande de mutation est introduite auprès du Collège provincial. Le Collège provincial statue dans un délai maximum de trois mois. A l'expiration de ce délai, la demande de mutation est présumée refusée.

Article 124 - La mutation est accordée par le Collège provincial.

CHAPITRE 2 - REAFFECTATION

Article 125 - Sans préjudice de l'article 61, la réaffectation d'un agent se fait dans un emploi vacant de son grade ou d'un grade équivalent ou, en l'absence de vacance d'emploi, en surnombre dans ce grade. Dans tous les cas, l'agent conserve son grade et l'échelle de traitement y afférent.

Article 126 - Peut prétendre à la réaffectation :

- 1° l'agent qui, pour une cause quelconque, doit être désigné pour un autre emploi que celui qu'il occupe à ce moment;
- 2° l'agent qui est jugé inapte à l'exercice de sa fonction par le service de contrôle médical mais qui peut être réaffecté dans une autre fonction compatible avec son état de santé, qu'il soit malade ou victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 127 - La réaffectation tient compte des exigences particulières pour l'exercice de la fonction, de la description de fonction de l'emploi vacant et du profil souhaité du candidat.

CHAPITRE 3 - PERMUTATION

Article 128 - La permutation est la mutation concomitante de deux agents de même grade et de même qualification qui échangent leurs affectations respectives.

Les demandes des volontaires sont introduites auprès du Collège provincial.

Article 129 - La permutation est accordée par le Collège provincial. Le Collège provincial statue dans un délai maximum de trois mois.

Chapitre 4 – Mise à disposition

Article 129 bis - § 1^{er} - L’Autorité peut mettre un agent nommé à titre définitif temporairement à disposition d’une régie provinciale, d’une régie provinciale autonome, d’une intercommunale, d’une association sans but lucratif ou d’une autre association, ci-après dénommé l’utilisateur.

Il convient d’entendre par Autorité provinciale, le Collège provincial pour les agents nommés dans les grades inférieurs au grade de Directeur (A5) et le Conseil provincial pour les agents nommés dans un grade de Directeur (A5) ou supérieur.

§2 - Pendant toute la période de sa mise à disposition, l’agent reste soumis à l’ensemble des règlements du personnel provincial non enseignant. L’intéressé conserve ses droits au traitement, à l’avancement de traitement et peut faire valoir ses titres à la promotion.

Sa situation administrative et pécuniaire demeure inchangée. L’agent est, pour toute la période susvisée, réputé avoir exercé ses fonctions dans le service de l’administration provinciale auquel il reste administrativement attaché.

Si les besoins de service le requièrent, l’emploi temporairement libéré ne peut être attribué qu’à titre précaire.

§3 - L’agent est placé sous l’autorité fonctionnelle du représentant de l’utilisateur désigné à cette fin. Il est tenu de respecter les conditions de travail qui sont imposées dans le cadre du règlement de travail qui y est instauré, en ce compris, les horaires et l’octroi de congés. A défaut de règlement de travail, l’agent mis à disposition reste soumis au règlement de travail auquel il est soumis dans son affectation d’origine.

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

Toute indemnité relative aux missions de l’agent qu’il effectue pour le compte de l’utilisateur est prise en charge par ce dernier.

§5 - Les modalités de l’exécution des prestations durant la mise à disposition des agents sont réglées dans une convention tripartite signée entre l’Autorité provinciale, l’agent et l’utilisateur.

§6 - Les modalités d’exécution de la mise à disposition de l’agent en qualité de subvention en nature sont réglées dans une convention cadre signée entre l’Autorité provinciale et l’utilisateur et doivent faire référence au contrat de gestion passé entre l’Autorité provinciale et l’utilisateur. ».

TITRE XI BIS – TRANSFERT DE PERSONNEL DEFINITIF

Article 129 ter - §1^{er} - Le Conseil provincial peut transférer un agent provincial nommé à titre définitif, moyennant son accord, au sein d’une régie au sens des articles L2223-4 et suivants du C.D.L.D.

§2 - L’agent transféré est intégré au cadre organique statutaire de la régie au sens des articles L2223-4 et suivants du C.D.L.D. et preste ses fonctions sous l’autorité fonctionnelle de l’organe de gestion du personnel de la Régie. Il est soumis aux statuts administratif et pécuniaire ainsi qu’aux règlements de travail en vigueur au sein de la Régie.

§3 - Les modalités du transfert et de cessation de fonction de commun accord sont réglées dans une convention tripartite signée entre le Conseil provincial, l’agent transféré et la Régie.

§4 - Selon les nécessités de service, l'autorité provinciale compétente peut déclarer vacant l'emploi dont l'agent transféré était titulaire.

§5 - En cas de dissolution de la Régie, le personnel provincial transféré est repris par la Province tout en conservant la qualité, le grade, les anciennetés administratives et pécuniaires qu'il a acquis au sein de la Régie. Si l'emploi dont l'agent était titulaire avant son transfert a été pourvu, il fait l'objet d'une réaffectation en application des dispositions visées aux articles 125 et suivants.

§6 - L'agent transféré conserve le droit à bénéficier d'une pension du secteur public dans les mêmes conditions que celles régies par le présent statut et les dispositions provinciales régissant le régime de pension.

TITRE XII - MESURES DANS L'INTERET DU SERVICE

Article 130 - La suspension simple dans l'intérêt du service est une mesure transitoire d'écartement du service d'un mois renouvelable deux fois, qui peut être prise pendant le temps nécessaire à l'examen d'un dossier disciplinaire administratif à charge de l'agent. Si, à l'issue de l'examen du dossier, l'agent fait l'objet d'une sanction disciplinaire grave, le conseil provincial peut faire rétroagir cette mesure jusqu'à la date de début de la suspension simple dans l'intérêt du service. La suspension simple dans l'intérêt du service est alors considérée comme sanction disciplinaire et imputée à due concurrence sur la durée de la sanction disciplinaire. L'agent garde, de manière conservatoire, ses titres à l'accession au grade de promotion ainsi que son ancienneté administrative et pécuniaire durant toute la période de suspension simple mais pas les avantages éventuels complémentaires attachés à la fonction.

Article 131 - §1^{er} - Lorsqu'un agent fait l'objet de poursuites pénales ou disciplinaires et que sa présence est incompatible avec l'intérêt du service, il peut être suspendu préventivement à titre de mesure d'ordre.

Le Collège provincial peut prononcer une suspension préventive. Toutefois, celle-ci cesse immédiatement de produire ses effets si elle n'est pas confirmée par le conseil provincial à sa plus prochaine séance.

§2 - La suspension préventive est prononcée pour un terme de quatre mois au plus.

En cas de poursuites pénales, l'autorité peut proroger ce terme pour des périodes de quatre mois au plus pendant la durée de la procédure pénale, moyennant le respect de la procédure prévue au §4.

Si aucune sanction disciplinaire n'est infligée dans le délai susvisé, tous les effets de la suspension préventive sont supprimés.

§3 - Lorsque l'agent fait l'objet de poursuites pénales ou lorsqu'il fait l'objet de poursuites disciplinaires, l'autorité qui prononce la suspension préventive peut décider que celle-ci comporte retenue de traitement et privation des titres à l'avancement de traitement.

La retenue de traitement ne peut excéder la moitié de celui-ci.

Il est garanti à l'agent suspendu un traitement mensuel dont le montant net égale au moins le montant du minimum de moyens d'existence tel qu'il est fixé en vertu de la loi du 7 août 1974 instituant le droit à un minimum de moyens d'existence.

En cas de prestations à temps partiel, ce montant garanti est fixé proportionnellement à la durée des prestations.

§4 - Avant de pouvoir prononcer une suspension préventive, il appartient à l'autorité d'entendre l'intéressé conformément à la procédure prévue au titre X. En cas d'extrême urgence, l'autorité peut prononcer immédiatement la suspension préventive, à charge d'entendre l'intéressé immédiatement après la décision.

§5 - La décision prononçant la suspension préventive est notifiée dans les dix jours ouvrables à l'intéressé par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

A défaut de notification de la décision dans un délai de dix jours ouvrables, elle est réputée rapportée. Dans ce cas, l'autorité ne peut prononcer une nouvelle suspension préventive pour les mêmes faits.

§6 - Si une suspension préventive avec maintien du traitement complet précède la sanction disciplinaire, celle-ci entre en vigueur le jour où elle est prononcée.

Si, à la suite d'une suspension préventive avec retenue de traitement et privation des titres à l'avancement, la sanction disciplinaire de l'avertissement ou de la réprimande est infligée, celle-ci entre en vigueur le jour où elle est prononcée. La suspension préventive est réputée rapportée et l'autorité rembourse le traitement retenu à l'intéressé.

Si, à la suite d'une suspension préventive avec retenue de traitement et privation des titres à l'avancement, la sanction disciplinaire de la retenue de traitement, de la suspension, de la rétrogradation, de la démission d'office ou de la révocation est infligée, la sanction disciplinaire peut produire ses effets au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de la suspension préventive. Le montant du traitement retenu pendant la suspension préventive est déduit du montant de la perte de traitement liée à la sanction disciplinaire. Si le montant du traitement retenu est plus important que le montant de la perte de traitement liée à la sanction disciplinaire, l'autorité rembourse la différence à l'intéressé.

TITRE XIII - SERVICE MINIMUM EN CAS DE CONFLIT SOCIAL

Article 132 - La participation d'un agent à une cessation concertée du travail ne peut entraîner pour cet agent que la privation de son traitement.

Article 133 - Sans préjudice de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, le Collège provincial, après concertation syndicale, prend toutes les mesures utiles afin de garantir la continuité des services essentiels de la province.

TITRE XIV - POSITIONS ADMINISTRATIVES

CHAPITRE 1^{ER} - DISPOSITIONS GENERALES

Section 1^{ère} - Caractéristiques communes aux positions administratives

Article 134 - L'agent se trouve à tout moment dans une des positions administratives suivantes :

- 1° en activité de service;
- 2° en non-activité;
- 3° en disponibilité.

Article 135 - Pour la détermination de sa position administrative, l'agent est toujours censé être en activité de service sauf disposition contraire formelle le plaçant soit de plein droit, soit sur décision de l'autorité compétente dans une autre position administrative.

Article 136 - L'agent est réputé prester ses services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui donne droit à son traitement d'activité ou, à défaut, à la conservation de ses titres à l'avancement de traitement.

Article 137 - L'interruption de service n'est imputable à l'agent que lorsqu'elle est due à l'absence non justifiée ou à la faute de l'agent. Dans ces cas, l'interruption de service est réputée volontaire.

Article 138 - Sans préjudice de l'article 16, les prestations complètes sont celles dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale.

Section 2 - Anciennetés administratives

Article 139 - Pour l'application des dispositions réglementaires qui se fondent sur l'ancienneté, l'ordre de préférence entre agents dont l'ancienneté doit être comparée s'établit de la manière suivante :

- 1° l'agent dont l'ancienneté de grade est la plus grande;
- 2° à égalité d'anciennetés de grade, l'agent dont l'ancienneté de service est la plus grande;
- 3° à égalité d'anciennetés de grade et de service, l'agent le plus âgé.

Pour l'application des dispositions réglementaires qui se fondent sur l'ancienneté d'échelle, de niveau ou de service, l'ancienneté de l'agent est déterminée conformément à l'article 140.

Article 140 - Sans préjudice de l'article 58, pour le calcul des anciennetés d'échelle et de niveau, sont admissibles les services effectifs que l'agent a prestés, en faisant partie, sans interruption volontaire de l'administration de la Province de Brabant ou de l'administration de la Province du Brabant wallon, comme titulaire d'une fonction.

Article 141 - Pour les anciennetés d'échelle et de niveau, les services admissibles sont comptés à partir de la date à laquelle l'agent a exercé son emploi dans l'échelle ou dans le niveau considéré ou à laquelle il a été classé pour la promotion par un effet rétroactif formel de sa nomination à tel grade.

Article 142 - Pour le calcul de l'ancienneté de service, sont directement admissibles les services effectifs que l'agent a prestés en qualité de temporaire, de contractuel ou d'agent de l'administration de la Province de Brabant ou de l'administration de la Province du Brabant wallon. En outre, sont directement admissibles les services effectifs accomplis à temps plein et sans interruption volontaire ou à temps partiel et sans interruption volontaire dans des services dépendant directement de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de ministères fédéraux, communautaires ou régionaux, et que l'agent a prestés en qualité d'agent statutaire, ainsi que les services effectifs sans interruption volontaire dans des services publics autres que les ministères et dont le personnel est régi par un statut.

Article 143 - L'ancienneté d'échelle, de niveau et de service correspond à la somme des mois entiers de calendrier compris dans les services admissibles pour leur calcul; les services effectifs qui ont pris fin avant le dernier jour du mois mais qui ont été suivis d'autres avant le dernier jour de ce même mois sont comptabilisés comme un mois entier.

Article 144 - Pour les agents autorisés à exercer leurs fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, il est appliqué les règles suivantes :

- 1° douze mois entiers de calendrier correspondent à 1976 heures de prestations;
- 2° les services effectifs qui n'ont pas débuté le premier jour du mois ou qui ont pris fin avant le dernier jour du mois sont négligés.

Article 145 - La durée des services pouvant être prise en considération ne peut jamais excéder des prestations réelles.

CHAPITRE 2 - ACTIVITE DE SERVICE

Article 146 - Sauf disposition formelle contraire, l'agent ou le stagiaire en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement.

L'agent en activité de service peut faire valoir ses titres à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 147 - L'agent en activité de service obtient des congés aux conditions fixées par le titre XVI, chapitre 2.

CHAPITRE 3 - NON-ACTIVITE

Article 148 - L'agent est en non-activité lorsque :

- 1° il s'absente sans autorisation ou dépasse le terme de ses congés;
- 2° il accomplit en temps de paix certaines prestations militaires;
- 3° il fait l'objet d'une suspension disciplinaire;
- 4° il est autorisé, pour des raisons familiales, à s'absenter pour une période de longue durée;
- 5° il est autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

Article 149 - Sauf disposition contraire, l'agent en position de non-activité n'a pas droit au traitement.

Article 150 - §1^{er} - En cas d'absence sans autorisation ou de dépassement du terme du congé, la période de non-activité n'est prise en considération que pour l'avancement de traitement.

§2 - En cas de suspension disciplinaire, la période de non-activité n'est jamais prise en considération pour l'avancement de traitement, l'évolution de carrière et la promotion.

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

§4 - En cas d'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales, la période de non-activité ne peut pas être prise en considération pour la promotion.

§5 - Durant les absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, l'agent peut faire valoir ses droits à la promotion.

Article 151 - L'agent ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

CHAPITRE 4 - DISPONIBILITE

Section 1^{ère} - Dispositions communes

Article 152 - La mise en disponibilité est prononcée par le conseil provincial.

La disponibilité de plein droit est constatée par le Collège provincial.

Article 153 - La durée de la disponibilité avec bénéfice d'un traitement d'attente ne peut, en cas de disponibilité par suppression d'emploi ou retrait d'emploi dans l'intérêt du service, dépasser en une ou plusieurs fois, la durée des services admissibles pour le calcul de la pension de retraite de l'agent.

Ne sont pris en considération, ni les services militaires que l'agent a accomplis avant son admission dans l'administration provinciale, ni le temps que l'agent a passé en disponibilité.

Article 154 - Nul ne peut être mis ou maintenu en position de disponibilité lorsqu'il remplit les conditions pour obtenir une pension de retraite.

Article 155 - L'agent en disponibilité reste à la disposition de l'administration provinciale.

S'il possède les aptitudes professionnelles et physiques requises, il peut être rappelé en activité.

Il est tenu d'occuper l'emploi qui lui est assigné par le conseil provincial et correspondant à son grade, dans le délai fixé.

Si, sans motif valable, il refuse d'occuper cet emploi, le conseil provincial peut le considérer comme démissionnaire, dans le respect des formes prévues au titre XVIII.

Article 156 - L'agent en disponibilité qui bénéficie d'un traitement d'attente, est tenu de comparaître, chaque année, devant le service de santé administratif, au cours du mois correspondant à celui de sa mise en disponibilité.

Si l'agent s'abstient de comparaître devant le service de santé administratif à l'époque fixée à l'alinéa 1^{er}, le paiement de son traitement d'attente est suspendu depuis cette époque, jusqu'à sa comparution.

Article 157 - L'agent est tenu de notifier à l'administration provinciale un domicile ou une résidence en Belgique où peuvent lui être signifiées les décisions qui le concernent.

Article 158 - Aux conditions fixées par le présent statut, l'agent en disponibilité a droit à un traitement d'attente.

Le traitement d'attente est établi sur la base du dernier traitement d'activité, revu, le cas échéant, en application du statut pécuniaire des agents.

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

Article 159 - L'agent en disponibilité qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité.

Article 160 - Le Collège provincial décide, selon les nécessités du service, si l'emploi dont l'agent en disponibilité est titulaire doit être considéré comme vacant.

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

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

La décision du Collège provincial doit être précédée de l'avis du Directeur général.

Section 2 - Disponibilité pour maladie ou infirmité

Article 161 - Est mis d'office en disponibilité, l'agent dont l'absence pour maladie ou infirmité se prolonge au-delà du congé auquel il peut prétendre en application du titre XVI, chapitre 2.

Article 162 - L'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 163 - L'agent en disponibilité perçoit un traitement d'attente égal à 60% de son dernier traitement d'activité.

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

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

Article 164 - Par dérogation à l'article 163, l'agent en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité, si l'affection dont il souffre est reconnue comme une maladie ou une infirmité grave et de longue durée.

Le service de santé administratif décide si l'affection dont souffre l'agent constitue ou non une telle maladie ou infirmité.

Cette décision ne peut en tout cas intervenir avant que l'agent n'ait été en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

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

Article 165 - La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin au régime de prestations réduites justifiées par des raisons familiales ou au régime des prestations réduites pour convenance personnelle.

Article 166 - Pour l'application de l'article 163, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestation réduite en cours, celui dû en raison desdites prestations.

Section 3 - Disponibilité par suppression d'emploi

Article 167 - L'agent dont l'emploi est supprimé doit être réaffecté dans un emploi vacant correspondant à son grade ou à un grade équivalent.

S'il est établi que la réaffectation n'est pas possible, il est placé en position de disponibilité par suppression d'emploi.

Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 168 - L'agent en disponibilité par suppression d'emploi bénéficie d'un traitement d'attente égal, les deux premières années, à son dernier traitement d'activité.

A partir de la troisième année, ce traitement d'attente est réduit chaque année de 20% pour les agents mariés ou vivant maritalement, ainsi que pour les agents non mariés, ayant un ou plusieurs enfants à charge, et de 25% pour les autres agents.

Le traitement d'attente ne peut cependant, dans la limite de 30/30es, être inférieur à autant de fois 1/30^{ème} du dernier traitement d'activité que l'agent compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité. Les réductions successives s'opèrent sur la base du dernier traitement d'activité, fixé conformément à l'article 163.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par années de service, celles qui entrent en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite.

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

Section 4 - Disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service

Article 169 - §1^{er} - Le conseil provincial peut placer un agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si la mesure est jugée indispensable pour le bon fonctionnement de l'administration.

La proposition de mise en disponibilité est établie par le Directeur général et notifiée à l'intéressé de la manière prévue au titre V.

L'avis mentionne en outre le droit de l'agent d'être entendu par l'autorité, la date de l'audition et la faculté de consulter le dossier administratif.

Lors de cette audition, l'agent peut être assisté d'un conseil de son choix.

§2 - L'agent en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 170 - Il jouit d'un traitement d'attente égal, la première année, à son dernier traitement d'activité. A partir de la deuxième année, ce traitement d'attente est réduit d'autant de fois 1/60^{ème} du dernier traitement d'activité que l'intéressé compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par années de service, celles qui entrent en compte pour l'établissement de la pension de retraite.

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

Section 5 - Disponibilité pour convenance personnelle

Article 171 - L'agent peut, à sa demande, être placé en disponibilité pour convenance personnelle.

Le Collège provincial notifie la décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande.

Article 172 - L'agent placé en disponibilité pour convenance personnelle ne reçoit aucun traitement d'attente.

Il ne peut se prévaloir de maladie ou d'infirmité contractée durant sa période de disponibilité.

Il perd ses titres à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 173 - La durée de la disponibilité pour convenance personnelle est limitée à une période de six mois.

Elle peut être prolongée de périodes de six mois au plus, sans pouvoir dépasser une durée ininterrompue de vingt-quatre mois.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent, introduite au moins un mois avant l'expiration de la période de disponibilité en cours.

Tout agent dont l'absence excède la période pour laquelle la disponibilité a été accordée peut être considéré comme démissionnaire, dans le respect de la procédure prévue au titre XVIII.

Pour l'ensemble de sa carrière, la durée totale des périodes de disponibilité pour convenance personnelle accordées à l'agent ne peut excéder deux ans.

TITRE XV – LA SEMAINE DE QUATRE JOURS ET LE TRAVAIL A MI-TEMPS A PARTIR DE 50 ANS OU DE 55 ANS

Article 174 - Les dispositions légales relatives à la semaine de quatre jours et au travail à mi-temps à partir de 50 ans ou 55 ans dans le secteur public sont applicables aux agents provinciaux.
Le Conseil provincial adopte les dispositions d'application nécessaires à la mise en œuvre des lois visées à l'alinéa 1^{er}.

TITRE XVI - REGIME HORAIRE ET REGIME DE CONGES

CHAPITRE 1^{ER} - REGIME HORAIRE

Article 175 - Les prestations du personnel s'exécutent sur base d'une prestation hebdomadaire de 38 heures, à raison de cinq jours par semaine.

Le Collège provincial fixe les horaires de travail des agents dans le respect des dispositions légales et réglementaires et notamment celle qui organise les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités en tenant compte des impératifs de service.

CHAPITRE 2 - REGIME DES CONGES

Section 1^{ère} - Dispositions communes

Article 176 - Toutes modifications ultérieures à l'adoption du statut et relatives aux congés apportées à la législation rendue applicable par le statut administratif sont automatiquement applicables aux agents.

Article 177 - Les agents ne peuvent s'absenter de leur service s'ils n'ont obtenu un congé ou une dispense de service.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure administrative, l'agent qui s'absente sans autorisation ou qui dépasse sans motif valable le terme de son congé, se trouve de plein droit en non-activité sans traitement.

Dans cette position, il conserve ses titres à l'avancement de traitement.

Toutefois, s'il est agent à titre définitif, il ne peut faire valoir ses titres à l'évolution de carrière et à la promotion pendant la durée de son absence irrégulière ni recevoir une évolution de carrière ni une promotion.

Section 2 - Congés annuels de vacances

Article 178 - §1^{er} – Les agents ont droit à un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge atteint au cours de l'année :

- moins de quarante-cinq ans : vingt-sept jours ouvrables;
- de quarante-cinq ans à quarante-neuf ans : vingt-huit jours ouvrables;
- de cinquante à cinquante-quatre ans : vingt-neuf jours ouvrables ;
- de cinquante-cinq à cinquante-neuf ans : trente jours ouvrables.

§2 - Les agents ont droit à un congé supplémentaire dont la durée est fixée comme suit, selon l'âge :

- à soixante ans : un jour ouvrable;
- à soixante et un ans : deux jours ouvrables;
- à soixante-deux ans : trois jours ouvrables;
- à soixante-trois ans : quatre jours ouvrables;
- à soixante-quatre ans : cinq jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent au cours de l'année.

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

Il est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service. L'agent affecté à la direction d'administration de la cohésion sociale et de la santé dont la résidence administrative est celle d'un centre de promotion de la santé à l'école, ou dans une institution d'enseignement, ou dans un centre psycho-médico-social provincial, ne peut toutefois prendre son congé que pendant les périodes de congés scolaires. Il lui est accordé, pour cette raison, un congé compensatoire supplémentaire annuel de 6 jours à prendre pendant les congés scolaires.

S'il est fractionné à la demande de l'agent, la période de vacances annuelles doit comporter une période continue d'une semaine au moins.

A l'exception de dix jours qui peuvent être pris jusqu'à la fin des vacances de Pâques de l'année suivante, il doit être pris durant l'année civile concernée, sauf dérogation accordée par le Collège

provincial sur base d'un motif impérieux dûment justifié. Ce report de congé annuel de vacances est réduit proportionnellement aux prestations effectivement prestées par l'agent au cours de l'année civile. Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

§4 - Lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année, démissionne de ses fonctions, est admis à la retraite, est engagé pour effectuer des prestations incomplètes, ou obtient, au cours de l'année, des congés ou des autorisations énumérés dans la liste suivante, son congé de vacances est réduit proportionnellement à la période de prestation effective :

- 1° les congés pour des motifs impérieux d'ordre familial;
- 2° les congés pour permettre à l'agent d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public ou dans une institution subventionnée prévue à l'article 182, alinéa 1^{er}, 2°;
- 3° les congés pour permettre à l'agent de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales;
- 4° les congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;
- 5° les congés pour mission;
- 6° les congés pour interruption de carrière professionnelle;
- 7° les absences pendant lesquelles l'agent est placé dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité ;
- 8° un congé pour mission tel que visé à l'article 240ter
- 9° le départ anticipé à mi-temps
- 10° la semaine volontaire des quatre jours

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

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

L'agent ne bénéficie des dispositions du présent paragraphe que s'il justifie son incapacité de travail dans les formes et les délais prévus au titre V.

Section 3 - Jours fériés et congés officiels

Article 179 - Les agents sont en congé les jours fériés légaux suivants :

1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Ils sont également en congé les 27 septembre, 2 novembre, 15 novembre et 26 décembre.

Si une des journées précitées coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances, sauf fixation d'office du jour de compensation par le Collège provincial.

Pour ce qui concerne les agents visés à l'article 178, §4, les jours de congé de compensation, à l'exception de ceux qui sont fixés d'office par le Collège provincial, sont calculés proportionnellement à la période de prestation effective. Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à la demi-unité immédiatement supérieure.

Le Collège provincial peut imposer à certains agents, selon les nécessités du service, de travailler pendant les jours de congé indiqués au présent article. Ils ont droit, dans ce cas, à un jour de

récupération, qui peut 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.

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

Chaque année, les agents provinciaux bénéficient des mêmes jours de compensation que ceux qui sont accordés par la Région wallonne à ses agents.

Section 4 - Congés de circonstances et de convenances personnelles

Article 180 - §1^{er} – Pour l'application du présent article, est assimilé au conjoint la personne de l'un ou l'autre sexe qui vit maritalement avec l'agent.

Des congés de circonstances sont accordés dans les limites fixées ci-après :

1. Mariage de l'agent : 4 jours ouvrables;
2. Mariage d'un enfant de l'agent : 2 jours ouvrables ;
3. Mariage :
 - a. d'un enfant du conjoint de l'agent,
 - b. d'un frère ou d'une sœur,
 - c. d'un beau-frère ou d'une belle sœur,
 - d. du père ou de la mère,
 - e. du beau-père ou de la belle-mère,
 - f. l'ex-conjoint de la mère ou du père,
 - g. d'un petit-enfant,
 - h. d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'agent : un jour ouvrable ;
4. Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle, au moment de l'événement, l'agent vit maritalement : 10 jours ouvrables à prendre dans les 4 mois à dater de l'accouchement survenu après le 1^{er} avril 2009 ;
5. Décès :
 - a. du conjoint de l'agent,
 - b. d'un parent ou d'un allié au premier degré de l'agent,
 - c. d'un parent ou allié au premier de degré de la personne de l'un ou l'autre sexe qui vit maritalement avec l'agent : 4 jours ouvrables;
6. Décès d'un parent ou allié d'un agent au-delà du premier degré, habitant sous le toit de l'agent : 2 jours ouvrables;
7. Décès d'un parent ou allié, au deuxième ou au troisième degré, n'habitant pas sous le même toit que l'agent : 1 jour ouvrable;
8. Communion solennelle ou tout autre événement de nature similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : un jour ouvrable ;
9. Participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant de l'agent ou de son conjoint : un jour ouvrable ;
10. Ordination ou entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'agent : un jour ouvrable ;
11. Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service : 2 jours ouvrables.

Pour tout événement prévisible, la demande de congé doit être introduite au moins quatre jours avant le premier jour de congé.

En outre, pour la préparation et la présentation d'examens au jury d'état ou faisant suite à l'assistance à des formations professionnelles ou générales reconnues et subventionnées par les pouvoirs publics, l'agent peut obtenir un congé dont la durée ne peut excéder 10 jours ouvrables par an.

Si l'événement se produit au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Ces congés peuvent être fractionnés pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas. Toutefois, ils doivent impérativement être pris dans le courant de l'année civile de l'événement qui donne droit à ces congés exceptionnels sauf dérogation accordée par le Directeur général sur base d'un motif impérieux dûment justifié. Ils sont assimilés à une période d'activité de service.

§2 - Dans le cadre d'une formation visant à l'évolution de carrière ou à la promotion, un congé de formation est accordé par le Collège provincial. Il est octroyé aux agents qui suivent une formation en dehors des heures normales de service.

La durée du congé ne peut dépasser le nombre d'heures de présence effective de l'agent à la formation. Le nombre d'heures de congé de formation est proportionnel aux prestations effectives de l'agent.

Article 181 - Outre les congés prévus à l'article précédent, il peut être accordé aux agents des congés exceptionnels pour cas de force majeure :

1. en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenus à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne avec laquelle il vit maritalement, l'enfant, un parent, un allié, une personne accueillie en vue de son adoption ou dans l'exercice d'une tutelle officieuse ;
2. en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation survenus à une des personnes suivantes n'habitant pas sous le même toit que l'agent : un parent ou allié au 1^{er} degré.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent auprès du malade ou du fait que l'agent s'est présenté chez le médecin du malade pour l'accompagner ;

3. en cas de dommages matériels graves aux biens de l'agent, tels que des dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.

Ces congés sont à prendre soit en jours, soit en demi-jours, soit en heures, étant entendu que leur durée ne peut excéder quatre jours ouvrables par an; ils sont assimilés à des périodes de service.

Si le cas de force majeure survient au cours d'une période de travail à temps partiel, la durée du congé est réduite à due concurrence.

Article 182 - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents :

- 1° pour des motifs impérieux d'ordre familial;
- 2° pour leur permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public, de l'enseignement subventionné, de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné, ou d'un institut médico-pédagogique subventionné ou un emploi temporaire ou contractuel au sein de l'enseignement provincial du Brabant wallon ;
- 3° pour leur permettre de se présenter aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.

Les congés visés au 1° sont accordés pour une période maximum de deux mois ou quarante-cinq jours ouvrables par an. Pour l'ensemble de la carrière de l'agent, ces congés ne peuvent toutefois excéder 24 mois ou 540 jours ouvrables. Ces congés se prennent par journées ou demi-journées.

Les congés visés au 2° et au 3° sont accordés pour une période correspondant soit à la durée normale du stage soit à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

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

Sauf pour les agents stagiaires, les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenances personnelles.

Le Collège provincial notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande; lorsque la demande n'est pas ou partiellement agréée, la décision est motivée.

Article 183 - Les agents peuvent obtenir un congé :

- 1° pour suivre les cours de l'Ecole de Protection Civile, soit en qualité d'engagé volontaire, soit en qualité d'élève n'appartenant pas à ce corps;
- 2° pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile en qualité d'engagé volontaire à ce corps.

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

Section 5 - Congé pour accompagnement et assistance de handicapés

Article 184 - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il peut être accordé aux agents des congés pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée dont la mission est de prendre en charge le sort des handicapés et des malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

La demande de congé doit être appuyée par une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité. La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an. Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

Section 6 - Congé pour don de moelle osseuse

Article 185 - L'agent obtient un congé de quatre jours ouvrables au plus pour don de moelle osseuse. Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins; il est assimilé à une période d'activité de service.

Il doit fournir la preuve de ce don par la production d'une attestation médicale précisant la date du prélèvement.

Section 7 - Congé pour examens médicaux prénataux

Article 186 - L'agent qui est en activité de service, obtient à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

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

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

Section 8 - Protection de la femme enceinte

Article 187 - Lorsque la travailleuse enceinte ou allaitante accomplit une activité dont l'évaluation a révélé le risque d'une exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, fixée par l'arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité, le Collège provincial prévoit un aménagement provisoire des conditions de travail ou du temps de travail à risque de la travailleuse concernée.

Si un aménagement des conditions de travail ou du temps de travail à risque n'est techniquement ou objectivement pas possible ou ne peut raisonnablement pas être exigé pour des motifs dûment justifiés, le Collège provincial fait en sorte que la travailleuse concernée puisse effectuer un autre travail compatible avec son état physique.

Si un changement de poste de travail n'est techniquement ou objectivement pas possible ou ne peut pas être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'agent est dispensé de ses prestations.

Section 9 - Congé de maternité

Article 188 – A la demande de l'agent féminin, le Collège provincial est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu'une naissance multiple est prévue. L'agent remet au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

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

L'interruption de travail est prolongée, à la demande de l'intéressée, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement. Lorsque l'agent prolonge l'interruption de travail après la neuvième semaine d'au moins deux semaines, les deux dernières semaines de la période de repos postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé de repos postnatal. L'employeur est alors tenu de convertir,

en fonction du nombre de jours prévus à l'horaire de travail de la travailleuse, cette période en jours de congé de repos postnatal. L'agent doit prendre ces jours de congé de repos postnatal, selon un planning fixé par elle-même, dans les huit semaines à dater de la fin de la période ininterrompue de congé de repos postnatal.

A la demande de l'agent, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine est prolongée d'une semaine lorsqu'elle a été incapable d'effectuer son travail pour cause de maladie ou d'accident durant toute la période allant de la sixième semaine précédant la date effective de l'accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue, jusqu'à l'accouchement.

En cas de naissance multiple, à la demande de l'agent, la période d'interruption de travail après la neuvième semaine, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, est prolongée d'une période maximale de deux semaines.

Dans le cas où, après les sept premiers jours à compter de sa naissance, le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier, le congé de repos post-natal visé aux alinéas précédents peut, à la demande de l'agent, être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle son enfant est resté hospitalisé après les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut excéder vingt-quatre semaines. A cet effet, l'agent remet à l'administration :

- a) à la fin de la période de repos postnatal, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est resté après les sept premiers jours à dater de sa naissance et mentionnant la durée de l'hospitalisation ;
- b) le cas échéant, à la fin de la période de prolongation qui résulte des dispositions prévues à cet alinéa, une nouvelle attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né n'a pas encore quitté l'établissement hospitalier et mentionnant la durée de l'hospitalisation.

Article 189 - Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service. Durant cette période, l'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

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

Toutefois, les congés de maladie non liés à la grossesse ne sont pas pris en considération dans le calcul du congé de maternité.

Article 190 - Le traitement dû pour la période durant laquelle l'intéressée se trouve en congé de maternité ne peut pas couvrir plus de quinze semaines ou de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple.

Article 191 - L'agent contractuel ou stagiaire obtient un congé de maternité tel que déterminé à l'article 188.

Ce congé de maternité, d'une durée de quinze semaines maximum ou de dix-neuf semaines maximum en cas de naissance multiple, est assimilé à une période d'activité de service.

Durant cette période, l'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'administration provinciale. L'agent perçoit une indemnité à charge de son organisme mutualiste.

Article 191bis – Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables en cas de fausse couche se produisant avant le 181^{ème} jour de gestation.

B. Régime applicable aux agents stagiaires

Article 191 - L'agent stagiaire obtient un congé de maternité tel que déterminé à l'article 188.

Ce congé de maternité, d'une durée de quinze semaines maximum ou de dix-neuf semaines maximum en cas de naissance multiple, est assimilé à une période d'activité de service.

Durant cette période, l'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'administration provinciale. L'agent perçoit une indemnité à charge de son organisme mutualiste.

Section 10 - Congé de paternité

Article 192 - L'agent masculin peut, en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité visé à la section 9 du présent chapitre, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant dont il est le père.

Article 193 - En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est égale au maximum de la partie restante du congé de maternité non encore épuisé par la mère.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le Collège provincial, par écrit, dans les sept jours du décès de la mère.

Cet écrit mentionne la date du début du congé de paternité et la durée probable de l'absence.

Article 194 - §1^{er} - En cas d'hospitalisation de la mère, le père peut bénéficier du congé de paternité pour autant que les conditions suivantes sont remplies :

- le congé de paternité ne peut débuter avant le septième jour qui suit le jour de la naissance de l'enfant;
- le nouveau-né doit avoir quitté l'hôpital;
- l'hospitalisation doit avoir une durée de plus de sept jours.

§2 - Ce congé de paternité se termine au moment où l'hospitalisation de la mère a pris fin et au plus tard au terme de la partie du congé de maternité non encore épuisée par la mère.

§3 - L'agent qui souhaite bénéficier de ce congé en informe le Collège provincial par écrit avant le début du congé de paternité. Cet écrit mentionne la date du début du congé ainsi que la durée probable de l'absence. Une attestation médicale certifiant l'hospitalisation de la mère pendant une durée de plus de sept jours doit également parvenir à l'administration, dans les délais les plus brefs. Ce congé est rémunéré.

Section 11 - Congé parental

Article 195 - L'agent en activité de service peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental.

La durée de ce congé ne peut excéder trois mois.

Il doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 4 ans.

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

Section 12 - Congé d'accueil en vue de l'adoption ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officielle

Article 196 §1^{er} – L'agent qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas.

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

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

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de dix ans au cours du congé.

§2 – L'agent qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avertir par écrit le Collège provincial au moins un mois à l'avance. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par la ligne hiérarchique au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'évènement qui ouvre le droit au congé d'adoption :

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

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

Article 196bis §1^{er} - L'agent qui accueille un enfant de moins de dix ans dans sa famille dans le cadre de la tutelle officieuse ou du placement d'un mineur sur décision judiciaire, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas.

Le congé ne peut être fractionné par semaine et débute le jour de l'accueil de l'enfant dans la famille de l'agent. A la demande de celui-ci, trois semaines au plus de congé peuvent être prises avant que l'enfant n'ait été effectivement accueilli dans la famille.

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

§2 – L'agent qui souhaite faire usage du droit au congé d'accueil en vue du placement d'un mineur sur décision judiciaire ou de la tutelle officieuse doit en avvertir par écrit le Collège provincial au moins un mois à l'avance. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par la ligne hiérarchique au titre d'accusé de réception. L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'accueil.

Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé d'accueil prend cours, les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit au congé d'accueil.

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

Section 13 - Congé de prophylaxie

Article 197- Lorsqu'un membre de la famille d'un agent vivant sous le même toit, est atteint de maladie contagieuse, le Collège provincial peut accorder un congé spécial, dont il fixe la durée dans chaque cas, sur base du certificat délivré par un médecin.

Ce certificat doit mentionner la nature exacte de l'affection et indique s'il y a lieu d'éloigner l'agent de son service.

Tableau des affections donnant lieu à un congé de prophylaxie :

- diphtérie : 7 jours en l'absence de germes chez l'intéressé;
- encéphalite épidémique : 17 jours;
- fièvre typhoïde et paratyphoïde : 12 jours;
- méningite cérébro-spinale : 9 jours;
- morve : 12 jours;
- poliomyélite : 17 jours;
- scarlatine : 10 jours ;
- variole : 18 jours.

Les congés prennent cours à la date d'apparition des premiers symptômes nets chez le malade au foyer de l'agent et non à partir de l'établissement du certificat médical.

Le Collège provincial peut demander une visite complémentaire par le médecin contrôleur désigné par l'autorité.

Section 14 - Congé pour maladie ou infirmité

Article 198 - Les dispositions de la présente section s'appliquent aux absences pour maladie ou infirmité, à l'exception des absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 199 - §1^{er} - Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. Toutefois, s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service, l'agent peut obtenir soixante-trois jours ouvrables de congé.

Les congés pour maladie ou infirmité antérieurs au 1^{er} janvier 1988 ne sont comptés, pour chaque agent, que pour sept dixièmes.

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

§2 - Il y a lieu d'entendre par ancienneté de service, les services effectifs que l'agent a accomplis en faisant partie, à quelque titre que ce soit, d'un service de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de l'Etat, d'une Région ou d'une Communauté, d'une province ou d'une commune, ou d'une association de communes, d'une personne publique subordonnée à une commune, d'une agglomération de communes, d'une fédération de communes, d'un centre public d'aide sociale, d'une association des centres publics d'aide sociale ou d'un établissement d'intérêt public repris en annexe de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à certains congés accordés à des agents des administrations de l'état, comme titulaires d'une fonction comportant des prestations complètes ou incomplètes.

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

L'agent, engagé à titre contractuel par la province et qui obtiendrait une nomination à titre définitif, peut s'il le précise explicitement, demander que les périodes prestées à titre contractuel et temporaire à la province ne soient pas valorisées en qualité de services effectifs antérieurs.

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

- a obtenu un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, un congé pour mission, un congé pour interruption de carrière ou l'un des congés visés à l'article 182 du présent statut ;
- a été mis en disponibilité pour maladie ou infirmité;
- a été placé en non-activité pour accomplir en temps de paix certaines prestations militaires;
- a été placé en non-activité en application de l'article 148, 1^o ;
- a obtenu un congé pour mission tel que visé à l'article 240ter ;
- a obtenu un congé pour départ anticipé mi-temps ;
- a obtenu la semaine volontaire de 4 jours ;
- a obtenu un congé 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 médicopédagogique subventionné ;
- a obtenu un congé pour présenter sa candidature aux élections européennes, législatives, régionales, provinciales ou communales.

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

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

§5 - Lorsque l'agent effectue, conformément aux sections 16 et 17 du présent chapitre, des prestations réduites réparties sur tous les jours ouvrables, les absences pour cause de maladie ou d'infirmité sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu du §1^{er}, au prorata du nombre d'heures qu'il aurait dû prester pendant son absence.

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

Pour l'agent qui a réduit ses prestations par journées entières, sont à comptabiliser comme congé de maladie, les jours d'absence pendant lesquels l'agent aurait dû fournir des prestations.

§6 - Les congés pour maladie ou infirmité ne mettent pas fin aux régimes de prestations réduites visés aux sections 16 et 17 du présent chapitre.

L'agent continue à percevoir le traitement dû en raison de ses prestations réduites pendant la durée de la période initialement prévue.

Article 200 - Le contrôle des absences pour maladie est organisé en application du règlement du conseil provincial portant sur la surveillance médicale du personnel.

Article 201 - Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent ne perçoit son traitement d'activité ou son traitement d'attente qu'à titre d'avances versées sur l'indemnité due par le tiers et récupérable à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition, de subroger la province dans ses droits contre le responsable de l'accident, et ce à concurrence des sommes versées par la province, en ce compris les indemnités et allocations, ainsi que les retenues sociales et fiscales.

Les jours d'absence visés au présent article ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé de maladie auxquels l'agent peut encore prétendre en vertu de l'article 199.

Article 202 - La réaffectation d'un agent jugé par le service de contrôle médical inapte pour poursuivre ses fonctions est soumise au règlement général de la protection du travail et est organisée en application de ce dernier.

Article 203 - Sans préjudice de l'article 83 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires, l'agent ne peut pas être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'invalidité avant qu'il n'ait épuisé la somme des congés auxquels il a droit en vertu de l'article 199.

Section 14bis - Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité

Article 203bis - Lorsqu'un agent nommé à titre définitif qui effectue des prestations complètes, absent pour cause de maladie ou d'infirmité, demande à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations

d'un demi-jour et produit à l'appui de cette demande un certificat de son médecin précisant notamment la période durant laquelle cette mesure est préconisée, le Collège provincial l'autorise à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service et si le service médical de contrôle estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

En outre, sur avis motivé par des nécessités de service de la ligne hiérarchique ou à la demande de l'agent et avec accord de la ligne hiérarchique, le Collège provincial peut décider de déroger aux prestations par demi-jour et accorder la reprise des prestations de l'agent à 50% sur base d'un horaire réparti de façon adaptée sur la semaine.

Ces prestations réduites doivent succéder directement à une absence ininterrompue pour maladie d'au moins trente jours.

Article 203ter - Pour l'application de l'article 203bis, l'agent se présente sur convocation au service de contrôle médical désigné par le Collège provincial.

Si le service de contrôle médical estime que l'agent absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations réduites conformément à l'article 203bis, il en informe le Directeur général.

Sur avis du Directeur général, le Collège provincial décide de rappeler l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Article 203quater - L'agent qui conteste la décision du service de contrôle médical peut demander un réexamen de sa situation, pour lequel il sera convoqué auprès du Service de santé administratif du travail qui informera le Directeur général de sa décision.

Sur avis du Directeur général, le Collège provincial décide de rappeler l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

Article 203quinquies - Les décisions du Collège provincial portant qu'un agent reprendra l'exercice de ses fonctions par prestations réduites conformément à l'article 203bis ne peuvent être prises pour une période de plus de trente jours calendrier. Toutefois, des prorogations peuvent être accordées pour une période ayant au maximum cette durée, si le service de contrôle médical estime, lors d'un nouvel examen, que l'état physique du membre du personnel le justifie.

Par période de dix ans d'activité de service au sein de la province, la durée totale des périodes au cours desquelles le membre du personnel est admis à exercer ses fonctions par prestations réduites conformément à l'article 203bis, ne peut excéder nonante jours calendrier.

Article 203sexies - Sont considérés comme congés, les périodes d'un membre du personnel provincial pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 203bis à quinquies.

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service et rémunéré à charge de la province.

Mod Bull ???

Les dispositions des articles 203 bis à 203 sexies du règlement du 4 septembre 1997 portant le statut administratif des agents provinciaux relatifs aux congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité sont applicables aux membres du personnel contractuel. Toutefois, l'agent contractuel qui bénéficie des dispositions précitées n'est rémunéré qu'à concurrence des prestations effectivement accomplies. Pour le surplus, il lui appartient de prendre les dispositions utiles avec sa mutualité.

Section 15 - Absences résultant d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle

Article 204 - Les dispositions de la présente section s'appliquent exclusivement aux absences justifiées par un accident du travail, un accident sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle.

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

On entend par accident survenu sur le chemin du travail, l'accident qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de la législation sur la réparation des dommages résultant des accidents survenus sur le chemin du travail.

On entend par maladies professionnelles, les maladies reconnues comme telles en exécution de la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles.

Article 205 - En cas d'absence visée à l'article 204, un congé est accordé sans limite de temps jusqu'à la date de la consolidation des lésions. Il est assimilé à une période d'activité de service.

Ces jours de congé ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congé auxquels l'agent peut encore prétendre en vertu de l'article 199.

A partir de la consolidation, les journées d'absence sont régies par les dispositions de la section.

Article 206 - L'agent qui est dans l'impossibilité d'entamer ou de poursuivre l'exécution de ses fonctions en avertit immédiatement son chef de service.

Article 207 - §1^{er} - En cas d'accident du travail ou d'accident survenu sur le chemin du travail, l'agent procède à une déclaration d'accident auprès du Collège provincial selon les modalités arrêtées par le Collège provincial.

§2 - Il remet à l'administration provinciale un certificat médical dans les quarante-huit heures.

§3 - Le service de santé administratif détermine :

- la relation de causalité entre les lésions ou le décès et les faits accidentels;
- les séquelles éventuelles de l'accident ainsi que le taux de l'incapacité permanente qui pourrait en résulter;
- la date de consolidation des lésions.

§4 - Le contrôle des absences résultant d'un accident du travail ou d'un accident survenu sur le chemin du travail est fixé par le règlement du conseil provincial portant sur la surveillance médicale du personnel.

Article 208 - En cas de maladie professionnelle, l'agent introduit une demande de réparation auprès du Collège provincial selon les modalités que le Collège provincial détermine, en application des articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 21 janvier 1993 relatif à la réparation des dommages résultant de maladies professionnelles en faveur de certains membres du personnel appartenant aux administrations provinciales et locales, affiliées à l'O.N.S.S.-A.P.L.

Pour la justification et le contrôle des absences, il est fait application de l'article 200.

Article 209 - §1^{er} - Si le service de contrôle des absences désigné par le règlement visé à l'article 207, §4, estime l'agent apte à reprendre ses fonctions, il l'en informe par avis remis contre accusé de réception. Il communique également cet avis au Collège provincial.

§2 - Si le service de contrôle des absences estime que l'agent est apte à reprendre ses fonctions antérieures par prestations d'un demi-jour, il en avise le Collège provincial. Il en informe également l'agent.

Si le Collège provincial estime que cette reprise du travail par prestations réduites est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service, il peut rappeler l'agent en service.

Celui-ci est prévenu de la manière fixée au titre V.

§3 - Si l'agent demande à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour et produit à l'appui de sa demande un certificat de son médecin traitant, le Collège provincial autorise l'agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

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

§4 - Pour l'application des deux paragraphes précédents, sur avis motivé par des nécessités de service de la ligne hiérarchique ou à la demande de l'agent et avec accord de la ligne hiérarchique, le Collège provincial peut décider de déroger aux prestations d'un demi-jour et accorder la reprise des prestations de l'agent à 50% sur base d'un horaire réparti de façon adaptée sur la semaine.

§5 - Les périodes d'absences justifiées par la réduction des prestations sont considérées comme un congé visé à l'article 205.

Ce congé est accordé sans limite de temps, jusqu'à la date de consolidations des lésions.

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

§6 - En cas d'absence postérieure à une décision de remise au travail prise en application des §§1^{er} et 2, l'agent est considéré comme étant en position de non-activité.

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

Article 210 - Les articles 202 et 203 sont applicables aux absences résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Section 16 - Congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales

Article 211 - §1^{er} - Le Collège provincial peut autoriser un agent à exercer, à sa demande, ses fonctions par prestations réduites pour raisons sociales ou familiales.

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

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

- à l'agent lui-même;
- à son conjoint;
- à la personne avec qui il vit maritalement;
- à ses enfants ou à ceux adoptés par lui-même ou son conjoint;
- aux parents et alliés, de quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent ou étant à sa charge;
- aux ascendants au 1^{er} degré de l'agent ou de son conjoint, ainsi qu'aux frères et sœurs de l'agent;
- à l'enfant accueilli dans un foyer par décision de l'autorité judiciaire ou administrative, ou en vue de son adoption;
- à l'enfant dont l'agent ou son conjoint a été désigné comme tuteur;
- à l'enfant dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint, désigné comme subrogé tuteur;
- à l'interdit dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint désigné comme tuteur.

§2 - Le Collège provincial apprécie les raisons invoquées par l'agent. Il apprécie également si l'octroi de l'autorisation est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

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

§3 - L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au §1^{er} est tenu d'accomplir au moins la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition sur la semaine ou sur le mois.

§4 - Pendant son congé, l'agent ne peut exercer aucune autre activité lucrative.

§5 - Le conseil provincial détermine les fonctions pour lesquelles l'autorisation visée au §1^{er} ne peut être accordée en aucun cas.

Article 212 - L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une durée de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

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

Chaque proposition est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours, et à l'application de la procédure d'autorisation prévue à l'article 211, §2.

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

Article 213 - Sont considérées comme congé, les périodes d'absence justifiées par la réduction des prestations en application du présent chapitre.

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

Article 214 - Le congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales est suspendu dès que l'agent obtient :

- 1° un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental, un congé d'accueil au vue de l'adoption;
- 2° un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix;
- 3° un congé pour exercer une fonction dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'état ou dans le cabinet du président ou d'un membre d'un gouvernement d'une communauté ou d'une région ou d'un collègue communautaire bruxellois;
- 4° un congé pour mission;
- 5° un congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, de communauté ou de région ou auprès du président d'un de ces groupes;
- 6° un congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique;
- 7° un congé visé soit à l'article 40 de l'arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents des services publics, soit à l'article 77, §1^{er}, de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités
- 8° un congé pour mission tel que visé à l'article 240ter.

Article 215 - A l'initiative soit de l'autorité compétente, soit de l'agent intéressé, et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin à un congé en cours.

Article 216 - §1^{er} - Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles 211 à 215, l'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans ou l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées par le présent article.

§2 - Les agents visés au §1^{er} sont tenus d'accomplir soit la moitié soit les trois-quarts, soit les quatre-cinquièmes de la durée des prestations qui leur sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

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

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

§3 - Les agents visés au §1^{er} peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et vingt-quatre mois au plus.

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

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

§4 - L'article 211, §1^{er}, alinéa 1^{er}, et §4, l'article 212, alinéa 4 et les articles 213 et 214 sont applicables aux agents visés au §1^{er}.

§5 - Le conseil provincial détermine les fonctions dont les titulaires ne peuvent bénéficier du présent article.

Section 17 - Absence pour convenance personnelle

Article 217 - §1^{er} - Le Collège provincial peut autoriser l'agent qui le demande à exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle.

L'octroi de l'autorisation est subordonné aux exigences du bon fonctionnement du service.

Le Collège provincial notifie sa décision à l'agent dans le mois de la réception de la demande. Lorsque celle-ci n'est pas agréée, la décision est motivée.

§2 - Le conseil provincial détermine les fonctions pour lesquelles l'autorisation visée au §1^{er} ne peut être accordée en aucun cas.

§3 - L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au §1^{er}, est tenu d'accomplir soit la moitié soit les trois-quarts, soit les quatre-cinquièmes des prestations qui lui sont normalement imposées.

Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

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

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

Article 218 - L'autorisation visée à l'article 217 est accordée pour une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

Des prorogations peuvent être accordées pour des périodes de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus, selon les mêmes modalités que celles fixées par l'article 217.

Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration de la période pour laquelle il a été autorisé à exercer ses fonctions par prestations réduites.

Article 219 - A l'initiative soit du Collège provincial, soit de l'agent intéressé, et moyennant un préavis d'un mois, l'agent reprend ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a été autorisé à les exercer par prestations réduites.

Article 220 - L'autorisation de s'absenter est suspendue dans les cas visés à l'article 214.

Article 221 - §1^{er} - L'agent qui a atteint l'âge de cinquante ans et l'agent qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle, aux conditions fixées par le présent article.

§2 - Les agents visés au §1^{er} sont tenus d'accomplir soit la moitié, soit les trois-quarts, soit les quatre-cinquièmes de la durée des prestations qui leur sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit chaque jour, soit selon une autre répartition dans la semaine ou dans le mois.

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

Ce traitement est augmenté du cinquième du traitement qui aurait été dû pour les prestations qui ne sont pas fournies.

§3 - Les périodes d'absence pour prestations réduites prennent cours au plus tôt deux mois après la date de la demande de l'agent, à moins que le Collège provincial ne décide d'autoriser l'absence dans un délai abrégé.

Moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut reprendre ses fonctions à temps plein avant que n'expire la période pour laquelle il a demandé à les exercer par prestations réduites, à moins que le Collège provincial, à la demande de l'agent, n'accepte un délai de préavis plus court.

§4 - Les agents visés au §1^{er} peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période de trois mois au moins et de vingt-quatre mois au plus.

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

§5 - Les articles 215, 217, §1^{er}, alinéa 1^{er} et §4, et 218, sont applicables aux agents visés au §1^{er}.

§6 - Le conseil provincial détermine les fonctions dont les titulaires ne peuvent bénéficier au présent article.

Section 18 - Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales

Article 222 - Le Collège provincial peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants.

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

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

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

Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion.

La promotion à un grade supérieur met fin à l'autorisation d'absence de longue durée justifiée par des raisons familiales.

Section 19 - Congé pour accomplir des missions syndicales de courte durée

Article 223 - Suivant les modalités fixées ci-après, le Collège provincial peut accorder un congé de courte durée aux agents participant activement à la vie syndicale.

Article 224 - Sur présentation préalable à son supérieur hiérarchique d'une convocation occasionnelle ou d'un ordre de mission permanent personnel, émanant d'un dirigeant responsable, un membre du personnel, délégué syndical, obtient, de plein droit et pour la durée nécessaire à cet effet, un congé syndical pour participer aux travaux des comités de concertation et de négociation.

Article 225 - Sur présentation préalable à son supérieur hiérarchique d'une convocation occasionnelle ou d'un ordre de mission permanent personnel, émanant d'un dirigeant responsable, un membre du personnel obtient, de plein droit et pour la durée nécessaire à cet effet, une dispense de service pour participer aux travaux des comités de concertation et de négociation.

Article 226 - Sur présentation préalable à son supérieur hiérarchique d'une convocation personnelle émanant d'un dirigeant responsable, les membres du personnel obtiennent, de plein droit et pour la durée nécessaire à cet effet, une dispense de service pour participer aux travaux des commissions et des comités généraux créés au sein de l'organisation syndicale.

Article 227 - Sur présentation préalable à son supérieur hiérarchique d'un ordre de mission ou d'un mandat personnels émanant d'un dirigeant responsable, un membre du personnel obtient, de plein droit et pour la durée nécessaire à cet effet, une dispense de service en vue de l'exercice des prérogatives énumérées aux articles 16 et 17 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Article 228 - Sur demande préalable d'un dirigeant responsable adressée à l'autorité compétente, et sauf incompatibilité absolue avec les nécessités du service, les membres du personnel obtiennent, pour la durée nécessaire à cet effet, une dispense de service pour participer aux réunions organisées dans les locaux par les organisations syndicales représentatives.

Article 229 - §1^{er} - Les lieu, date et heure des réunions se tenant hors de l'administration doivent être mentionnées sur la demande de congé.

§2 - L'autorité compétente peut, en vertu des dispositions prévues dans la loi visée à l'article 227, demander à un responsable dirigeant de confirmer la présence aux réunions, des membres du personnel bénéficiant des congés syndicaux énumérés ci-dessus.

Durant la période d'absence, l'agent est en activité de service.

Section 20 - Congés spéciaux

A. Congé pour exercer une fonction dans un cabinet d'un membre d'un Gouvernement communautaire ou régional, d'un secrétariat, de la cellule de coordination générale de la politique ou d'une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral

Article 230 - Il est accordé un congé à l'agent en vue d'exercer une fonction :

1. dans le cabinet d'un président ou d'un membre du gouvernement de communauté ou de région, du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou du Collège de la Commission communautaire française ;
2. dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat fédéral ;
3. dans un secrétariat, la cellule de coordination générale de la politique, une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral.

Durant la période de l'absence, l'agent est en activité de service. Il maintient ses droits à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 231– Le congé est rémunéré. La province, sur présentation d'une créance trimestrielle, réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé le remboursement de la charge budgétaire totale. La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année, ainsi que toute autre allocation ou indemnité qui est liquidée par le service d'origine.

Lorsqu'à l'expiration d'un trimestre, l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé n'a pas effectué lesdits versements, il est mis fin d'office au congé de l'agent dont elle dispose.

Article 231 bis – Lorsqu'il est mis fin au congé accordé en application de l'article 230 et à moins qu'il n'obtienne un congé pour exercer une fonction dans un autre cabinet ou secrétariat, cellule de coordination générale de la politique ou une cellule de politique générale d'un membre du Gouvernement fédéral, l'agent obtient un jour de congé par mois d'activités dans le cabinet, avec un minimum de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

B. Congé pour exercer une activité auprès d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, d'une communauté ou d'une région ou d'une commission communautaire bruxelloise ou auprès du président d'un de ces groupes

Article 232 - A la demande d'un groupe politique reconnu d'une assemblée législative fédérale, d'une communauté ou d'une région ou d'une commission communautaire bruxelloise ou du président d'un de ces groupes, avec l'accord de l'agent et pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'agent peut être placé en congé, aux fins d'accomplir, d'une manière régulière et continue, des prestations au bénéfice de ce groupe ou de son président.

Durant la période d'absence, l'agent est en activité de service. Il maintient ses droits à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 233 - Dès que la durée du congé atteint six ans, le Collège provincial peut décider selon les nécessités du service si l'emploi de l'agent détaché doit être considéré comme vacant.

Article 234 – Le congé est rémunéré. La province, sur présentation d'une créance trimestrielle, réclame à l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé le remboursement de la charge

budgétaire totale. La charge budgétaire totale comprend les cotisations patronales, le traitement, le pécule de vacances, l'allocation de foyer ou de résidence, l'allocation de fin d'année, ainsi que toute allocation ou indemnité qui est liquidée par le service d'origine.

Lorsqu'à l'expiration d'un trimestre, l'institution auprès de laquelle l'agent est en congé n'a pas effectué lesdits remboursements, il est mis fin d'office au congé de l'agent dont elle dispose.

C. Congé pour être mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique

Article 235 - A la demande du Roi, les agents sont mis à sa disposition, ou à celle d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique, pour le temps demandé.

Article 236 - §1^{er} - Le Collège provincial peut pourvoir à titre intérimaire au remplacement de l'agent mis à la disposition du Roi, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique ou déclarer l'emploi vacant.

§2 - L'agent qui n'a pas été remplacé à titre définitif reprend son emploi à la fin de sa mission.

§3 - Durant sa mission, l'agent est en activité de service. Il maintient ses droits à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

D. Congé politique

Article 237 - Les agents ne peuvent bénéficier du congé politique que dans le respect des incompatibilités qui leur sont applicables en vertu des dispositions légales ou réglementaires.

1. Dispense de service pour l'exercice d'un mandat politique

Article 238 - §1^{er} - A la demande d'un agent et dans les limites fixées à l'article 3 de la loi du 18 septembre 1986, tel que modifié par la loi du 4 mai 1999, instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics, une dispense de service est accordée pour l'exercice des mandats politiques suivants :

- conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ou échevin,
- membre d'un conseil de l'aide sociale autre que le président : 2 jours par mois;
- membre d'un conseil d'agglomération ou de fédération de communes, non président ou échevin : 1 jour par mois;
- membre du Conseil de la communauté germanophone autre que le président : 2 jours par mois;
- membre de la commission communautaire commune, de la commission communautaire française ou flamande autre que le président : ½ jour par mois;
- conseiller provincial non membre du Collège provincial : 2 jours par mois.

§2 – La dispense de service se prend à la convenance de l'agent.

Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre sauf lorsqu'elle est accordée pour l'exercice d'un mandat de conseiller provincial.

La dispense de service peut être prise, après en avoir avisé le chef de service, avec un minimum d'une heure sans pour autant que la somme des heures prises ne dépasse le total mensuel autorisé.

§3 - L'agent stagiaire ou définitif est, durant son absence, en activité de service. Il maintient ses droits au traitement, à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

2. Congé politique facultatif

Article 239 - §1^{er} – A la demande d'un agent et dans les limites fixées à l'article 5 de la loi du 18 septembre 1986 tel que modifié par les lois des 4 et 25 mai 1999, instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics, un congé politique facultatif peut être accordé pour l'exercice des mandats politiques suivants :

- bourgmestre d'une commune comptant :
 - jusqu'à 30.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein,
 - de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
- échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune comptant :
 - jusqu'à 30.000 habitants : 4 jours par mois,
 - de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein,
 - de 50.001 à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein;
- conseiller communal qui n'est ni bourgmestre ni échevin ou membre d'un conseil de l'aide sociale, à l'exception du président et des membres du bureau permanent d'une commune comptant :
 - jusqu'à 80.000 habitants : 2 jours par mois,
 - plus de 80.000 habitants : 4 jours par mois;
- membre du bureau permanent d'un conseil de l'aide sociale dans une commune comptant :
 - jusqu'à 10.000 habitants : 1 ou 2 jours par mois,
 - de 10.0001 à 20.000 habitants : 1,2 ou 3 jours par mois,
 - plus de 20.000 habitants : 1, 2, 3, 4 ou 5 jours par mois;
- conseiller provincial n'étant pas membre du Collège provincial : 4 jours par mois;
- membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le président : 2 jours par mois.

§2 - L'agent est, durant son absence, en non-activité de service. Cette absence entraîne la perte de rémunération mais donne droit à l'avancement de traitement dans les limites fixées à l'article 10, §1^{er}, de la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics, et à la promotion mais ce en application de l'article 10 §.1 al. 2 de la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics.

§3 – Le congé politique facultatif se prend à la convenance de l'agent. Il peut être pris, après en avoir avisé le chef de service, avec un minimum d'une heure, sans pour autant que la somme des heures prises ne dépasse le total mensuel autorisé.

A l'expiration du congé politique facultatif, l'agent recouvre ses droits statutaires ou contractuels.

3. Congé politique d'office

Article 240 - §1^{er} - Un agent est, dans les limites fixées aux articles 6, 6bis, 7 et 9 de la loi du 18 septembre 1986, tels que modifiés par les lois des 4, 13 et 25 mai 1999, instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics, en congé politique d'office pour l'exercice des mandats politiques suivants :

- bourgmestre d'une commune comptant :
 - jusqu'à 20.000 habitants : 3 jours par mois,
 - de 20.001 à 30.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein,
 - de 30.001 à 50.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein,
 - plus de 50.000 habitants : à temps plein;
- échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune comptant :
 - jusqu'à 20.000 habitants : 2 jours par mois,
 - de 20.001 à 30.000 habitants : 4 jours par mois
 - de 30.001 à 50.000 habitants : le quart d'un emploi à temps plein,
 - de 50.001 habitants à 80.000 habitants : la moitié d'un emploi à temps plein,
 - plus de 80.000 habitants : à temps plein;
- membre du Collège provincial d'un conseil provincial : à temps plein;
- président du conseil de la Communauté germanophone ou de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française ou flamande : à temps plein;
- président d'une agglomération ou d'une fédération de commune : à temps plein.

§1^{er} bis – Un agent est, dans les limites fixées à l'article 1 §.1^{er} de la loi du 18 septembre 1986, tel que modifié par la loi du 4 mai 1999, instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics, en congé politique d'office pour l'exercice des mandats politiques suivants :

- membre de la Chambre des Représentants,
- membre du Sénat,
- membre d'un Conseil de communauté ou de région,
- membre du Parlement européen,
- membre du gouvernement fédéral,
- membre d'un gouvernement de communauté ou de région,
- secrétaire d'Etat régional de la Région de Bruxelles-Capitale,
- membre de la Commission Européenne.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux membres du personnel qui exercent un mandat parlementaire au sein du Conseil de la Communauté germanophone.

§2 – Le congé politique d'office prend cours à la date de la prestation de serment qui suit la première élection du membre du personnel concerné.

§3 - L'agent est, durant son absence, en non-activité de service. Cette absence entraîne la perte de la rémunération mais donne droit à l'avancement de traitement dans les limites fixées à l'article 10, §1^{er}, de la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics et à la promotion mais ce en application de l'article 10 §.1 al. 2 de la loi du 18 septembre 1986 instituant le congé politique pour les membres du personnel des services publics.

§4 - S'il n'a pas été remplacé dans son emploi, il occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, il est affecté à un autre emploi.

A l'expiration du congé politique, l'agent recouvre ses droits statutaires ou contractuels.

§5 – Les membres du personnel provincial, titulaires d'un grade légal, ne sont remplacés que pendant la durée du mandat pour l'exercice duquel ils sont mis en congé politique d'office.

Article 240 bis – L'agent qui, pour l'exercice d'un mandat de bourgmestre, d'échevin ou de président d'un conseil de l'aide sociale, bénéficie d'un congé politique dont la durée n'excède pas la moitié d'un emploi à temps plein, peut à sa demande, obtenir un congé politique à mi-temps ou à temps plein.

L'agent qui, pour l'exercice d'un mandat visé à l'alinéa premier, bénéficie d'un congé politique à mi-temps, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à temps plein.

Le congé politique qui peut être obtenu en application des alinéas précédents est assimilé à un congé politique d'office pour les effets qu'il produit sur la situation administrative et pécuniaire de l'agent.

E. Congé pour mission pour l'exercice d'un mandat dans un service public belge

Article 240 ter, § 1^{er} - L'agent désigné pour exercer un mandat dans un service public belge est mis d'office en congé pour mission et pour la durée de son mandat par le Collège provincial pour les agents de grades inférieurs aux échelles A5 et A5sp et par le Conseil provincial pour les agents titulaires des échelles A5, A5sp et supérieures.

§2 - Le congé pour mandat n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service. L'agent désigné obtient toutefois les augmentations dans son échelle de traitement ainsi que les promotions auxquelles il peut prétendre au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenues s'il était resté effectivement en service.

§3 - L'agent dont la mission vient à expiration, est interrompue par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre moyennant un préavis de trois mois, se remet à disposition de l'Autorité provinciale. Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire d'office.

§4 - Selon les nécessités de service, l'Autorité provinciale peut déclarer l'emploi vacant dont l'agent en mission est titulaire dès que l'agent est absent pendant au moins un an.

§ 5 - Dès que cesse sa mission pour mandat, l'agent qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité. Si l'agent a été remplacé, il est réaffecté.

G. Congé pour mission pour l'exercice d'un mandat auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère, d'une institution européenne ou d'une institution internationale

Article 240 quinquies § 1^{er} - L'agent désigné pour exercer un mandat auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère, d'une institution européenne ou d'une institution internationale est mis d'office en congé pour mission et pour la durée de son mandat par le Collège provincial pour les agents de grades inférieurs aux échelles A5 et A5sp et par le Conseil provincial pour les agents titulaires des échelles A5, A5sp et supérieures.

§2 - Le congé pour mandat n'est pas rémunéré et est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service. L'agent désigné obtient toutefois les augmentations dans son échelle de traitement ainsi que les évolutions de carrières auxquelles il peut prétendre au moment où il les obtiendrait ou les aurait obtenues s'il était resté effectivement en service.

§3 - L'agent dont la mission vient à expiration, est interrompue par décision de l'institution au profit de laquelle la mission est exercée ou par décision propre moyennant un préavis de trois mois, se remet à disposition de l'Autorité provinciale. Si, sans motif valable, il refuse ou néglige de le faire, il est, après dix jours d'absence, considéré comme démissionnaire d'office.

§4 - Selon les nécessités de service, l'Autorité provinciale peut déclarer l'emploi vacant dont l'agent en mission est titulaire dès que l'agent est absent pendant au moins 1 an.

§ 5 - Dès que cesse sa mission pour mandat, l'agent qui n'a pas été remplacé dans son emploi occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité. Si l'agent a été remplacé, il est réaffecté.

Section 21 - Dispenses de service

Article 241 - §1^{er} - Des dispenses de service peuvent être accordées à l'occasion des événements suivants, et dans les limites du temps strictement nécessaire :

a) événements de nature civique :

- 1° exercice d'une fonction dans un bureau principal ou dans un bureau de dépouillement;
- 2° convocation nominative de l'agent devant une autorité judiciaire;
- 3° participation à un jury d'assises;
- 4° convocation pour siéger dans un conseil de famille;
- 5° assistance aux cérémonies de remise de distinctions honorifiques en tant que décoré;
- 6° réquisition de membres actifs de la Croix-Rouge de Belgique ou de la protection civile pour prêter assistance en cas de catastrophe.

b) événements de nature administrative :

- 1° participation à des examens organisés par une administration publique;
- 2° consultation de son dossier personnel ou de sa fiche d'évaluation ou de son dossier disciplinaire;
- 3° convocation devant une chambre de recours en qualité d'assesseur, de défenseur, de témoin ou d'appelant ou consultation d'un dossier en cette qualité;
- 4° participation à des cours de formation, à des colloques ou à des séminaires à condition d'y être spécialement autorisé par le Directeur général ou le Collège provincial;
- 5° participation à une formation visant à l'évolution de carrière ou à la promotion à condition d'y être autorisé par le Collège provincial.

c) événements de nature médicale ou sociale :

- 1° traitement médical ou paramédical résultant d'un accident du travail, sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle;
- 2° convocation devant une commission d'invalidité;
- 3° convocation par le service de santé administratif;
- 4° visite médicale ou paramédicale d'agents handicapés ou des enfants handicapés à charge de d'un agent, pour autant que ces visites soient en rapport avec le handicap. Ces agents ou enfants handicapés doivent être reconnus par le ministère de la Santé publique ou par le fonds national de reclassement social des handicapés;
- 5° consultation médicale d'un agent chez un spécialiste qui ne reçoit pas en dehors des heures de service;
- 6° convocation à l'école fréquentée par un enfant d'un agent, de son conjoint ou de la personne avec laquelle il vit maritalement.

d) de nature traditionnelle :

- 1° le premier jour ouvrable de l'année à condition que l'agent fasse acte de présence;
- 2° réduction des prestations à raison d'une heure la veille de Noël, du Nouvel An et du 1^{er} mai.

§2 - La preuve de la réalisation de l'événement visé au §1^{er}, a, b et c, est fournie par l'agent, au plus tard le lendemain.

Ces périodes d'absence sont assimilées à une activité de service.

§3 - Une dispense de service pour cas de force majeure peut être accordée par le Directeur général qui en informe le Collège provincial.

Article 241bis §1^{er} – L’agent féminin qui preste quatre heures par jour ou plus par journée de travail a le droit de recevoir une dispense de service afin, en dehors de son lieu de travail, de nourrir son ou ses enfants au lait maternel ou de tirer son lait jusqu’à neuf mois après la naissance.

§2 – La pause d’allaitement peut durer une demi-heure maximum. Toutefois, lorsque l’agent preste à temps plein, il a droit à deux pauses à prendre pendant ce même jour. Ces deux pauses peuvent être cumulées en une seule pause d’une heure.

Le moment de la pause est à convenir entre l’agent et le supérieur hiérarchique direct dont il relève.

§3 – L’agent avertit le supérieur hiérarchique direct dont il relève deux mois avant de faire usage de ce droit à moins que celui-ci n’accepte de réduire ce délai à la demande de l’agent.

L’agent doit fournir la preuve de l’allaitement par une attestation d’un centre de consultation pour nourrissons ou par un certificat médical. Cette preuve doit être fournie chaque mois.

Section 22 - Congé pour don de sang ou de plasma

Article 242 - §1^{er} - Une dispense de service d’un jour est accordée par le Directeur général aux donneurs de sang ou de plasma. Cette dispense doit se prendre au plus tard le lendemain de la journée où ils laissent procéder à un prélèvement de sang ou de plasma.

En toute hypothèse, il ne peut être accordé plus de 4 jours par an pour le don de sang, ni plus de 8 jours par an pour le don de plasma.

§2 - Ils doivent fournir la preuve de ce don de sang ou de plasma par la production de leur carte d’identité de donneur de sang ou de plasma ou d’une attestation, au plus tard le jour suivant la récupération.

§3 - A défaut de production de la carte d’identité de donneur ou d’une attestation, l’agent est considéré comme étant en position de non-activité.

Section 23 - Jours compensatoires

Article 243 - Les agents qui fournissent des prestations en dehors de leurs heures habituelles de travail peuvent bénéficier d’un congé compensatoire, sauf s’ils perçoivent pour les mêmes heures, une allocation pour prestations exceptionnelles ou pour prestations dominicales ou nocturnes.

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

Toutefois cette durée est soit doublée s’il s’agit de prestations effectuées un dimanche ou un jour férié, soit augmentée d’un quart s’il s’agit de prestations nocturnes.

Le Collège provincial peut imposer que le congé soit pris endéans une période déterminée.

En tout état de cause, l’agent affecté à la direction d’administration des affaires sociales dont la résidence administrative est celle d’un centre d’inspection médicale scolaire, ou dans une institution

d'enseignement, ou dans un centre psycho-médico-social provincial ne peut prendre ce congé compensatoire qu'en période de congés scolaires.

Le cumul des congés compensatoires ne peut donner lieu à une absence supérieure à deux jours successifs.

Ces congés sont subordonnés aux exigences du bon fonctionnement du service.

Ces congés sont obligatoirement groupés par période minimale d'une heure et inscrits sur la feuille de congés de récupération annexée à la feuille de congés annuels. Les durées de récupération ou de compensation y sont indiquées avec leur motif.

Section 24 - Interruption de carrière

Article 244 – Les membres du personnel non stagiaires peuvent interrompre leur carrière professionnelle, complètement ou de manière réduite selon les modalités applicables définies ci-après.

Article 244bis - Les agents visés à l'article 244 qui interrompent complètement leur carrière professionnelle peuvent prétendre aux allocations d'interruption à condition :

- 1° que la durée de la suspension convenue soit de trois mois minimum et d'un an maximum; la durée minimale de trois mois n'est pas exigée pour une prolongation, et
- 2° qu'ils introduisent une demande d'allocations d'interruption selon les conditions et modalités fixées par l'arrêté du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Des prolongations peuvent être accordées à condition que l'ensemble des interruptions ne dépasse pas 60 mois sur la durée de la carrière professionnelle.

Article 244ter - §1^{er} - Les agents visés à l'article 244, occupés dans un régime de travail à temps plein qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps, d'un quart temps, d'un tiers temps ou d'un mi-temps peuvent prétendre aux allocations d'interruption à condition :

- 1° que la durée de la suspension convenue soit de trois mois minimum; la durée minimale de trois mois n'étant pas exigée pour une prolongation, et
- 2° qu'ils introduisent une demande d'allocations d'interruption selon les conditions et modalités fixées par l'arrêté du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

Des prolongations peuvent être accordées à condition que l'ensemble des interruptions ne dépasse pas 60 mois sur la période de la carrière professionnelle antérieure à la date à laquelle l'agent atteint l'âge de 50 ou 55 ans.

§2 - Les agents qui ont été occupés à raison au minimum d'un $\frac{3}{4}$ temps autrement qu'en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985, peuvent réduire leurs prestations aux mêmes conditions que les agents occupés dans un régime de travail à temps plein, la réduction de prestation est toutefois limitée à raison de la moitié d'une occupation à temps plein.

Article 244quater - §1^{er} - Les agents visés à l'article 244 qui atteignent l'âge de 55 ans peuvent demander de réduire d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de moitié leurs prestations à temps plein pour une période de trois mois au minimum, et ce jusqu'à la prise de la pension.

Les agents employés dans un régime à temps partiel au minimum de trois-quarts temps, autrement qu'en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985, peuvent réduire leurs prestations à un mi-temps d'une occupation à temps plein.

§ 2 - En dérogation au §1^{er}, pour les agents qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, d'un tiers ou d'un quart, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui, à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont, de manière cumulative, aux conditions suivantes :

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes;
- ce métier lourd est un métier pour lequel il existe une pénurie significative de main d'œuvre.

La définition de métier lourd est reprise à l'article 12 de l'arrêté royal du 25 août 2012 modifiant le système d'interruption de carrière pour ce qui concerne le secteur public.

§3 - En dérogation au §1^{er}, pour les agents qui sont occupés dans un régime de travail à temps plein et qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, l'âge est porté à 50 ans pour les travailleurs qui à la date de début de la réduction des prestations de travail, satisfont à une des conditions suivantes:

- antérieurement, le travailleur a effectué un métier lourd pendant au moins 5 ans pendant les 10 années précédentes ou pendant au moins 7 ans durant les 15 années précédentes;

La définition de métier lourd est reprise à l'article 12 de l'arrêté royal du 25 août 2012 modifiant le système d'interruption de carrière pour ce qui concerne le secteur public.

- antérieurement, le travailleur a eu une carrière de 28 ans au moins.

Article 244quinquies - §1^{er} - Les agents visés à l'article 244 ont droit soit à une interruption complète, soit à une réduction partielle de leurs prestations de travail en cas de soins palliatifs portés à une personne.

Les agents occupés à temps plein ont droit à une réduction de leurs prestations de travail d'1/5 ou d'1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

Les agents employés dans un régime à temps partiel au minimum de trois-quarts temps, autrement qu'en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985, peuvent réduire leurs prestations à un mi-temps ou interrompre complètement leurs prestations.

§2 - L'agent introduit auprès du Collège provincial une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs d'où il ressort que l'agent a déclaré qu'il est disposé à donner des soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée.

Ce droit à l'interruption de carrière prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle l'attestation a été délivrée par l'agent au Collège provincial.

§3 - La durée de la suspension ou de la réduction des prestations est de un mois par patient; cette période peut être prolongée une seule fois d'un mois si l'agent introduit une nouvelle attestation en ce qui concerne la même personne.

§4 - Pour l'application du présent article, on entend par soins palliatifs, toute forme d'assistance, notamment médicale, sociale, administrative et psychologique ainsi que les soins donnés à des personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

§5 - La période visée au §3 n'entre pas en considération pour le calcul de la période maximale prévue aux articles 244 bis et 244 ter du présent statut.

Article 244 sexies - §1^{er} – Afin de prendre soin de son enfant, l'agent à temps plein ou à temps partiel visé à l'article 244 a le droit :

- soit de suspendre complètement ses prestations de travail durant une période de quatre mois comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales; au choix de l'agent, cette période peut être fractionnée par mois;
- soit de réduire ses prestations de travail à un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre.
- soit de réduire ses prestations de travail d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette réduction peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre. Le travailleur a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues au paragraphe 1^{er}. Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe qu'un mois de suspension de l'exécution du contrat de travail est équivalent à deux mois de réduction des prestations à mi-temps et équivalent à cinq mois de réduction des prestations de travail d'un cinquième.

§2 – Le congé parental est accordé :

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

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son vingt et unième anniversaire.

La condition du douzième ou du vingt et unième anniversaire doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental. Le douzième anniversaire peut en outre être dépassé en cas de report opéré à la demande du Collège provincial et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément au paragraphe 5.

§3 - Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, l'agent doit compter au moins un an de service à l'administration provinciale au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit conformément au paragraphe 5.

§4 - L'agent fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption ou, le cas échéant, du handicap de l'enfant qui, conformément au paragraphe 2, ouvre le droit au congé parental.

§5 - L'agent qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

- 1° il en avertit, par écrit au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance, le Collège provincial en indiquant la date de prise de cours et de fin du congé parental; ce délai peut être réduit de commun accord entre le Collège provincial et l'agent;
- 2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au point précédent, dont le double est signé par le Collège provincial ou son délégué au titre d'accusé de réception ;
- 3° l'écrit visé au 1° de ce paragraphe indique le type de congé la date de prise en cours et de fin du congé parental. Par avertissement, une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée.
- 4° Sauf disposition contraire, il doit être satisfait à toutes les conditions prévues dans le présent règlement au moment de la prise de cours du congé parental.

§6 - Dans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément au §5, le Collège provincial peut, par écrit, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement du service de l'agent.

L'alinéa précédent s'applique sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard 6 mois après le mois où a été opéré le report motivé.

§7 – La période visée au §1 n'entre pas en considération pour le calcul de la période maximale prévue aux articles 244bis et 244ter du présent statut.

Article 244septies - §1^{er} Afin d'assister ou d'octroyer des soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave, l'agent visé à l'article 244 a le droit de :

- suspendre complètement ses prestations de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;
- réduire ses prestations de travail d'1/5 ou d'1/2 du nombre normal d'heures de travail pour les agents occupés à temps plein;
- réduire ses prestations à raison de la moitié d'une occupation à temps plein, pour les agents qui ont été occupés à raison au minimum d'un 3/4 temps autrement qu'en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 ;

§2 - La suspension complète ou la réduction des prestations de travail de l'agent est conditionnée par l'introduction auprès du Collège provincial d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, dont il ressort que l'agent a déclaré être disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

L'agent qui souhaite exercer ce droit doit en avvertir par écrit l'employeur. Cet avertissement est effectué au moins sept jours avant la date d'effet de la suspension ou de la réduction des prestations de travail, sauf si les parties conviennent par écrit d'un autre délai.

Dans cet écrit, l'agent doit mentionner la période pour laquelle il demande la suspension ou la réduction de ses prestations et doit y ajouter l'attestation susvisée délivrée par le médecin traitant.

§3 - Pour l'application du §1^{er}, est considérée comme maladie grave, chaque maladie ou intervention médicale qui est reconnue comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

Est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec le travailleur et comme membre de la famille, aussi bien les parents que les alliés.

§4 - Le droit de suspendre complètement les prestations de travail visé au §1^{er} est limité à 12 mois maximum par patient. Les périodes d'interruption peuvent seulement être prises par périodes de minimum 1 mois et maximum 3 mois, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 12 mois est atteint.

Le droit à la réduction des prestations de travail visé au §1^{er} est limité à 24 mois maximum par patient. Les périodes de réduction des prestations de travail peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de 24 mois est atteint.

§5 - Lorsque le travailleur est isolé, la période maximale de suspension est portée à 24 mois et la période maximale de réduction des prestations de travail est portée à 48 mois, en cas de maladie grave d'un enfant âgé de 16 ans au plus. Les périodes de suspension et de réduction des prestations de travail peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et de trois mois maximum,

consécutives ou non. Est isolé, le travailleur qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs enfants.

L'agent fournit la preuve de la composition de son ménage au moyen d'une attestation délivrée par l'autorité communale et dont il ressort qu'au moment de la demande, l'agent habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

§6 - Endéans les deux jours ouvrables qui suivent la réception de l'avertissement écrit par le travailleur, le Collège provincial peut informer le travailleur que la date d'effet est reportée pour des motifs liés au fonctionnement du service. La notification du report se fait par la remise d'un écrit au travailleur dans lequel les raisons et la durée du report sont indiquées. La durée du report sera de sept jours.

§7 - Par dérogation au §1^{er}, l'agent peut, pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave, interrompre complètement sa carrière pour une durée d'une semaine, renouvelable dans le prolongement pour une semaine supplémentaire.

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

Cette possibilité est offerte à :

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

Lorsque les agents visés à l'alinéa précédent ne peuvent faire usage de cette possibilité, les agents suivants peuvent également utiliser cette possibilité :

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

Par dérogation au §4, la durée de l'interruption de carrière peut être prise pour une période plus courte qu'un mois lorsque l'agent, après l'interruption visée par le §7, souhaite exercer le droit prévu au §1^{er} pour le même enfant gravement malade.

Lorsque l'hospitalisation de l'enfant est imprévue, il peut être dérogé au délai d'avertissement prévu visé par le §2. Dans ce cas, l'agent fournit à l'employeur, aussi vite que possible, une attestation du médecin traitant de l'enfant gravement malade, dans laquelle il est attesté du caractère imprévisible de l'hospitalisation. Cette possibilité vaut également dans le cas où le congé est prolongé d'une semaine.

Le §6 n'est pas d'application lorsque l'agent bénéficie d'une interruption complète dans le cadre du §7.

Article 244octies – Pour autant que les conditions d'octroi fixées par l'arrêté royal du 02.01.1991 soient satisfaites, les agents provinciaux visés aux articles 244bis à 244septies peuvent bénéficier d'allocations d'interruption pendant la période au cours de laquelle ils interrompent leur carrière professionnelle ou réduisent leur régime de travail à temps plein. L'examen de l'octroi et la fixation de ces montants sont de la compétence de l'ONEM.

L'allocation visée à l'alinéa précédent est, pour l'application des dispositions fiscales, considérée comme revenu de remplacement.

Article 244nonies - La modification d'une interruption complète en une réduction des prestations et inversement, ainsi que le passage d'une forme de réduction des prestations à une autre sont possibles pour autant que les deux périodes considérées couvrent, ensemble, une durée minimale de trois mois.

Article 244decies - §1^{er} – Sauf s'il s'agit d'une demande de congé pour soins palliatifs visé à l'article 244quinquies, de congé parental visé à l'article 244sexies ou de congé pour assistance médicale visé à l'article 244septies, les agents qui entendent bénéficier d'une allocation d'interruption, introduisent à cette fin une demande écrite auprès du Collège provincial, au moins trois mois avant le début de l'interruption, sauf si le Collège provincial marque son accord pour un délai plus court. En cas de prolongation, la demande de prolongation est adressée par écrit au Collège provincial au moins un mois avant la date d'expiration de la période en cours.

§2 – Avant l'échéance de son interruption de carrière ou de sa réduction de prestations et moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut reprendre ses fonctions complètes, avec l'accord du Collège provincial.

Article 244undecies - §1^{er} - Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle, l'agent est en congé sans traitement. Les maladies ou infirmités contractées au cours de cette interruption n'y mettent pas fin. Le nombre de jours de congés annuels de vacances que l'agent peut obtenir en vertu de son statut est réduit en proportion de la durée de son interruption de carrière.

§2 - Les périodes d'interruption de carrière sont assimilées à des prestations de service. Elles sont dès lors prises en considération pour l'avancement de traitement, l'évolution de carrière et la promotion.

§3 - Les agents revêtus d'un grade légal sont exclus du bénéfice de l'interruption de carrière complète et de la réduction des prestations de travail.

TITRE XVII - STATUT SYNDICAL

Article 245 - Les relations entre la province et les organisations syndicales ainsi que le statut des personnes qui participent aux activités syndicales sont régis par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

TITRE XVIII - CESSATION DES FONCTIONS

Article 246 - Entraînent la cessation des fonctions des agents nommés à titre définitif :

- 1° la démission volontaire;
- 2° la démission d'office;
- 3° la mise à la retraite;
- 4° la révocation et la démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire;
- 5° la démission d'office pour cause d'inaptitude professionnelle faisant suite à deux évaluations consécutives portant la mention « insuffisante » établies conformément aux articles 77 à 81 du présent statut.

Article 247 - L'agent peut demander volontairement à être démis de ses fonctions, en adressant une demande écrite au Collège provincial, avec un préavis de deux mois. Le Collège provincial prend acte de cette démission. Le préavis peut être réduit par décision du Collège provincial. L'agent ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé.

Article 248 - §1^{er} - Est démis d'office et sans préavis de ses fonctions :

- 1° l'agent dont la nomination est constatée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'Etat; ce délai ne vaut pas en cas de dol ou de fraude de l'agent;
- 2° l'agent qui ne satisfait plus à la condition de nationalité visée à l'article 38;
- 3° l'agent qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques;
- 4° l'agent qui, sans motif valable, abandonne son poste et reste absent pendant plus de dix jours;
- 5° l'agent qui ne satisfait pas à l'examen médical prévu à l'article 46 et qui a déjà été appelé en service;
- 6° l'agent qui, sans motif valable, ne satisfait pas à l'article 155 ou ne reprend pas le service après une période de disponibilité pour convenance personnelle;
- 7° l'agent qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions.

§2 - La démission d'office est prononcée par le conseil provincial.

§3 - La démission d'office prononcée à titre de sanction disciplinaire est régie par le titre X.

Article 249 - En cas d'application de l'article 248, §1^{er}, 4° à 6°, l'agent doit être préalablement entendu par le conseil provincial. Il peut se faire assister du conseil de son choix.

Le Collège communique la décision au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition.

Article 250 - L'inaptitude physique définitive est constatée par le service de santé administratif en application de l'article 117, §2, de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier.

Article 251 (*remplacé par bull 1/2011 – prise d'effet lors de la première évaluation des agents provinciaux effectuée en application de la procédure visée par la résolution du Conseil provincial du 25 novembre 2010*) - §1^{er} - Conformément à l'article 246 5°, après deux évaluations insuffisantes consécutives, le Directeur général peut mettre en œuvre une procédure d'inaptitude professionnelle définitive.

Le Directeur général informe le Conseil provincial de la recevabilité du dossier et rédige un rapport sur base duquel il peut lui proposer une procédure d'inaptitude professionnelle.

La décision de démission d'office d'un agent pour cause d'inaptitude professionnelle définitive est prononcée, après audition, par le Conseil provincial. Sans préjudice du versement par l'autorité provinciale à l'ONSS APL des cotisations prévues à l'article 253, l'agent a droit à une indemnité égale à trois mois de traitement majorée de trois mois par période entamée de cinq années de service.

§2 - La décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle définitive est notifiée à l'agent dans les dix jours ouvrables, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise contre accusé de réception; à défaut elle est réputée rapportée.

§3 - A peine de nullité, la notification indique à l'agent son droit d'adresser un recours. Elle précise que le recours doit être adressé dans un délai de trente jours prenant cours le premier jour ouvrable qui suit la notification de la décision de le démettre d'office pour inaptitude professionnelle, par pli recommandé à la poste avec accusé de réception, à la Chambre de recours régionale visée à l'article

L1218 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation et dont l'adresse officielle figure dans la notification.

La Chambre de recours émet un avis motivé à l'attention du Gouvernement sur la délibération du Conseil provincial portant décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle définitive. Cet avis est « favorable » ou « défavorable ». Il est rendu et notifié, accompagné du dossier complet, dans un délai de soixante jours à dater de la réception de la décision.

La saisine de la Chambre de recours est suspensive de la décision du Conseil provincial jusqu'à la décision du Gouvernement ou jusqu'à l'expiration du délai imparti au Gouvernement pour statuer.

§4 - En l'absence de saisine de la Chambre de recours dans le délai imparti, le Conseil provincial adresse sa délibération au Gouvernement.

La décision de démission d'office pour inaptitude professionnelle est suspendue jusqu'à l'expiration du délai de trente jours visé au paragraphe 3.

Article 252 - §1^{er} - Les agents nommés à titre définitif ont droit à une retraite.

La demande est introduite auprès du Collège provincial une année avant la date de prise de cours de la pension.

Article 253 - Lorsque l'autorité met fin unilatéralement aux fonctions de l'agent ou lorsque l'acte de nomination est annulé, retiré ou abrogé, la province verse à l'O.N.S.S.-A.P.L. les cotisations permettant à l'agent d'être assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés, secteurs du chômage et des indemnités d'assurance contre la maladie et l'invalidité aux conditions et selon les modalités prévues par les articles 7 à 13 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux agents qui exercent leurs activités uniquement à titre de profession ou de fonction accessoire en cumul avec une autre activité pour laquelle ils sont assujéttis aux dispositions de la loi du 27 juin 1969, en ce qu'elles concernent le régime de l'emploi et du chômage et le secteur des indemnités de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, ni aux agents ayant atteint l'âge de la retraite ou démis d'office avec un droit immédiat à une pension.

Article 254 - Le Collège provincial peut autoriser un agent ayant cessé ses fonctions à en porter le titre honorifique.

TITRE XIX - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 255 - Pour l'application de l'article 5, dernier alinéa, le Collège provincial dresse pour la première fois la liste des emplois inoccupés par direction d'administration et par institution dans les trois mois de la publication du cadre de l'administration provinciale à savoir le 28 novembre 1997.

Article 256 - Pour l'application du titre IV relatif aux incompatibilités, les agents qui exercent une activité tombant sous l'application du titre IV au 28 novembre 1997, et qui souhaitent la poursuivre, doivent introduire une demande d'autorisation de cumul dans les six mois de cette entrée en vigueur.

Article 257 - Par dérogation aux articles 47 à 54 du présent statut, la période déjà prestée dans un statut contractuel ou temporaire par des agents de la Province du Brabant wallon, dans un grade équivalent et dans des fonctions similaires, est prise en compte en qualité de stage.

Les agents bénéficiant de la disposition prévue au premier alinéa restent soumis à l'obligation du rapport de stage.

Article 258 - Pour l'application de l'article 80, la première évaluation est attribuée aux agents définitifs au 28 novembre 1997 dans l'année qui suit cette date.

En application de l'article 8 de l'accord de coopération du 30 mai 1994 entre l'autorité fédérale, la Communauté française, la Communauté flamande, la Région flamande, la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale pour le transfert obligatoire, sans indemnisation, du personnel et des biens, droits et obligations de la Province de Brabant vers la Province du Brabant wallon, la Province du Brabant flamand, la Région de Bruxelles-Capitale, les commissions communautaires visées à l'article 60 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, et vers l'autorité fédérale, les agents provinciaux transférés de la Province de Brabant à la Province du Brabant wallon conservent le dernier signalement qui leur avait été attribué jusqu'à l'attribution de la première évaluation telle que visée au précédent alinéa.

Article 259 - Pendant les neuf premières années et un mois de l'entrée en vigueur du présent statut (28 novembre 1997), par dérogation à l'article 86, il faut entendre par fonctions supérieures, toute fonction correspondant à l'emploi prévu au cadre d'un grade supérieur à celui dont l'agent est revêtu et auquel est attachée une échelle de traitement plus avantageuse.

Article 260 - Pendant les neuf premières années et un mois de l'entrée en vigueur du présent statut (28 novembre 1997), par dérogation à l'article 87, l'exercice d'une fonction supérieure est confié à l'agent jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates de l'administration provinciale ou dont la désignation entraîne le moins d'inconvénients pour la bonne marche de l'administration provinciale, et qui l'accepte.

Article 260bis - Pendant les neuf premières années et un mois de l'entrée en vigueur du présent statut (28 novembre 1997), par dérogation à l'article 88, les fonctions supérieures peuvent s'accorder pour tout emploi inoccupé.

(Article 261 et 262 abrogés par bull 4/2008)

Article 261 - En application des dispositions transitoires du règlement fixant les conditions particulières de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière, la première désignation aux emplois correspondant aux grades de A7 inscrits dans le cadre de l'administration provinciale est conférée par recrutement.

Article 262 - Pour la première nomination à un emploi prévu au cadre, les membres du personnel de la Province du Brabant wallon en service avant le 28 novembre 1997, lauréats d'un examen organisé par le Secrétariat Permanent de Recrutement, sont censés remplir les conditions particulières de recrutement prévues pour leur grade à l'article 3 du règlement fixant les conditions particulière de recrutement, de promotion et d'évolution de carrière.

Toutefois, les candidats bénéficiant des dispositions prévues au premier alinéa restent soumis à l'obligation de présenter l'examen portant sur la matière provinciale.

TITRE XX - DISPOSITION ABROGATOIRE

Article 263 - A compter du 28 novembre 1997, toutes les résolutions votées antérieurement par le conseil provincial de la Province de Brabant et par le conseil provincial de la Province du Brabant wallon relatives directement ou indirectement au statut administratif des agents provinciaux, ainsi que celles fixant directement ou indirectement le règlement organique ou le règlement d'ordre intérieur d'institutions ou de services sont abrogées à l'exception des résolutions relatives aux régimes de pension des agents provinciaux ainsi qu'à la médecine administrative et au contrôle des absences pour maladie.

TITRE XXI - DELEGATION

Article 264 - En application de l'article L2212-32 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, le conseil provincial peut donner délégation au Collège provincial pour l'application des dispositions visées au titre VI - Recrutement et carrière, au titre IX - Exercice de fonctions supérieures, au titre XIV - Positions administratives et au titre XVIII - Cessation des fonctions.

*Annexe aux critères d'évaluation applicables conformément aux chapitres 2 et 3 du Titre VII –
Evaluation des agents :*

<i>Critères généraux</i>	<i>Développements</i>		<i>Pondération</i>
<i>Réalisation du métier de base</i>	<i>La gestion d'équipe La gestion des organes Les missions légales La gestion économique et budgétaire</i>	<i>Planification et organisation Direction et stimulation Exécution des tâches dans les délais imposés Evaluation du personnel Pédagogie et encadrement</i>	<i>50</i>
<i>Réalisation des objectifs</i>	<i>Etat d'avancement des objectifs Initiatives, réalisation, méthodes mises en œuvre afin d'obtenir les objectifs</i>		<i>30</i>
<i>Réalisation des objectifs individuels</i>	<i>Initiatives Investissement personnel Acquisition de compétences Aspects relationnels</i>		<i>20</i>