

# REGLEMENT SUR LES CONGÉS ET VACANCES DU PERSONNEL COMMUNAL

Texte original adopté par le conseil communal en séance 25 juin 1965, pris pour information par Monsieur le gouverneur de la province du Brabant le 7 juillet 1965, 2<sup>ème</sup> direction – 12<sup>ème</sup> division, n°PC\65\464.

## Chapitre I : Dispositions générales

### Article 1<sup>1</sup>

Le présent règlement s'applique aux agents communaux nommés à titre définitif appartenant au personnel administratif, technique, médico-social et ouvrier, ainsi qu'au personnel de la crèche communale et des sections préguardiennes.

Il s'applique également aux agents communaux à l'essai à l'exception des dispositions prévues par ses articles 14, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, 19 à 40 et 56 à 61.

Les dispositions des articles 2 à 13 bis, 15 à 19, 48 à 55 quater, 61 bis à 64 sont applicables aux agents contractuels et temporaires.

### Article 2

Les agents visés à l'article 1<sup>er</sup> ne peuvent s'absenter de leur service s'ils n'ont obtenu un congé ou une dispense.

Hormis les cas de congés prescrits par ordonnance médicale et dûment constatés par le médecin-contrôleur conformément aux dispositions du règlement sur le contrôle médical du personnel communal en date du 30.5.1979 et pris pour information par M. le Gouverneur le 18.7.1979, service 13, n°13.112\245 - les congés excédant la durée fixée par le présent règlement ne sont accordés qu'avec privation du traitement.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire ou d'une mesure administrative, l'agent qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme

---

<sup>1</sup> La délibération 95/11/09/A/007 a modifié comme suit l'article 1 :

« Le présent règlement s'applique aux agents communaux nommés à titre définitif appartenant au personnel administratif, technique, médico-social et ouvrier, ainsi qu'au personnel de la police, de la crèche communale et des sections préguardiennes.

Il s'applique également aux agents communaux à l'essai à l'exception des dispositions prévues par ses articles 14, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, 15, 18 à 40, 48 à 50 et 56 à 61.

Les dispositions des articles 2 à 9, 10 à 12bis, 15 à 18, 51 à 55bis et 62 à 65 sont applicables aux agents temporaires. »

**N.B. : la délibération en langue française ne reprend que les agents temporaires, alors que la délibération en langue néerlandaise reprend les agents contractuels et temporaires.**

La délibération 98/04/29/A/031 a modifié comme suit les deuxième et troisième alinéas – les modifications sont reprises en bleu et en gras :

« Il s'applique également aux agents communaux à l'essai à l'exception des dispositions prévues par ses articles 14, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, 15, **19** à 40, 48 à 50 et 56 à 61.

Les dispositions des articles 2 à 9, 10 à 12bis, 15 à **19**, 51 à 55bis **et 61bis à 61 quinquies** et 62 à 65 sont applicables aux agents **contractuels et temporaires**. »

La délibération 99/10/20/A/007 a remplacé :

- A l'alinéa 2, les mots « articles 14, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, **15**, 19 à 40, **48 à 50** et 56 à 61. » par les mots « articles 14, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, 19 à 40 et 56 à 61. » ;

- À l'alinéa 3, les mots « articles 2 à **9**, **10 à 12bis**, 15 à 19, **51 à 55bis**, 61bis à **61 quinquies et 62 à 65** » par les mots « articles 2 à 13bis, 15 à 19, 48 à 55quater, 61bis à 64 ».

Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

de son congé, se trouve de plein droit en non-activité sans traitement. Dans cette position il conserve ses titres à l'avancement du traitement. Toutefois, s'il est agent nommé à titre définitif, il ne peut faire valoir ses titres à la promotion pendant la durée de son absence irrégulière, ni recevoir une promotion ou un changement de grade.

## **Chapitre Ibis - Jours fériés du personnel**<sup>2</sup>

### **Article 2 bis**

Le personnel bénéficie des jours de congés suivants<sup>3</sup> :

- a) toute la journée
  - 1<sup>er</sup> janvier
  - le lundi de Pâques
  - le 1<sup>er</sup> mai
  - le jour de l'ascension
  - le lundi de Pentecôte
  - le 21 juillet (Fête nationale)
  - le jour de l'Assomption (15 août)
  - le 1<sup>er</sup> novembre (Toussaint)
  - le 2 novembre (Les Trépassés)
  - le 11 novembre (Armistice)
  - le jour de la dynastie (15 novembre)
  - le 25 décembre (Noël)
  - le 26 décembre
  - le lundi du Marché annuel (lundi qui suit le dernier dimanche du mois d'août)
- b) l'après-midi
  - [néant]

Lorsque ces congés coïncident avec un samedi ou dimanche, le personnel bénéficiera d'un jour/demi jour de congé équivalent, en compensation du congé dont il n'a pu bénéficier. Le collège est habilité à fixer la manière (fixe, libre) de compenser ainsi que les services à assurer afin de garantir le bon fonctionnement des services.

## **Chapitre II : Congés annuels de vacances**

### **Article 3**<sup>4</sup>

Les agents visés à l'article 1 jouissent d'un congé annuel de vacances dont la durée est fixée comme suit selon leur âge :

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

<sup>2</sup> Le chapitre Ibis a été inséré par la délibération 03/03/2004/A/011

<sup>3</sup> La fête des communautés et l'après-midi du 2 janvier ont été supprimés par la délibération 28/06/2006/A/030.

<sup>4</sup> Deux jours ont été ajoutés par la délibération 28/06/2006/A/030 avec effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2006. La délibération 24/03/2010/A/017 a modifié profondément l'article 3 pour lui donner sa forme actuelle. Les nouvelles modalités retenues correspondent à celles de l'arrêté royal du 31 janvier 2009 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État.

- à partir de 64 ans : 33 jours ouvrables.

L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par l'agent dans le courant de l'année.<sup>5</sup>

#### **Article 4**

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

Il est pris selon les convenances de l'agent et les nécessités du service.

S'il est fractionné, il doit comporter au moins une période continue d'au moins une semaine.

Pour le personnel de la crèche communale, cette période continue sera égale à la durée de fermeture de la crèche pendant la période des congés payés du secteur privé. Le congé annuel peut être converti en heures lorsque les prestations journalières ont un caractère irrégulier.<sup>6</sup>

#### **Article 5**<sup>7</sup>

Lorsqu'un agent n'est en activité de service que pendant une partie de l'année, qu'il ne preste pas quotidiennement des services ou qu'il a bénéficié d'un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales et familiales, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence. Les fractions de jours déductibles sont négligées.

La réduction du congé annuel de vacances n'est pas d'application au congé annuel de vacances supplémentaire.

Par « congé annuel de vacances supplémentaire », il convient d'entendre le nombre de jours de congé annuel de vacances supérieur à 29 jours ouvrables.

#### **Article 6**

En ce qui concerne les demandes de congé de vacances du personnel administratif, technique, médico-social et ouvrier ainsi que celles du personnel de la crèche communale et des sections préguardiennes, il est précisé que ces demandes devront être formulées par écrit avec avis du dirigeant de service. Sauf le cas d'urgence, elles devront être introduites au moins quatre jours d'avance afin de permettre à l'autorité communale compétente de statuer sur leur octroi avant le début du congé de vacances.

Un rôle sera établi annuellement dès le mois de mai, par le dirigeant du service, et soumis au Secrétaire communal, pour agrément. Ce rôle est établi à titre indicatif et n'exclut pas l'obligation d'introduire une demande de congé en temps opportun, ainsi qu'il est stipulé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Les demandes de congé sont centralisées par le service du Personnel.

Elles sont comptabilisées par voie informatique et soumises au collège, qui statuera sur l'octroi du congé dans le cas où celui-ci excède cinq jours.

Le Secrétaire communal est compétent pour accorder les congés de un à cinq jours inclus.

#### **Article 7**<sup>8</sup>     **[supprimé par la modification n°8]**

---

<sup>5</sup> La délibération 99/10/20/A/007 a remplacé les mots « au 1<sup>er</sup> juillet de l'année » par les mots « dans le courant de l'année ».

<sup>6</sup> La phrase « Le congé annuel peut être converti en heures lorsque les prestations journalières ont un caractère irrégulier. » a été insérée par la délibération 17/05/2000/A/055.

<sup>7</sup> La délibération 24/03/2010/A/017 a complété l'article par les alinéas suivants :

« La réduction du congé annuel de vacances n'est pas d'application au congé annuel de vacances supplémentaire.

Par « congé annuel de vacances supplémentaire », il convient d'entendre le nombre de jours de congé annuel de vacances supérieur à 29 jours ouvrables. »

<sup>8</sup> L'article 7 concernait les congés du personnel de police.

## **Chapitre III : Congés de circonstances**

### **Article 8<sup>9</sup>**

Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels peuvent être accordés aux agents visés à l'article 1<sup>er</sup>, dans les limites fixées par le tableau ci-après :

Nature de l'événement	Maximum autorisé
1. Mariage de l'agent	4 jours
2. <sup>10</sup> Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle l'agent vit maritalement, à prendre dans les trente jours de la naissance de l'enfant dont la filiation est établie à son égard.	10 jours
3. Décès du conjoint, de la personne qui vit maritalement avec l'agent ou d'un parent de celui-ci, d'un parent ou allié au 1 <sup>er</sup> degré	4 jours
4. Mariage d'un enfant	2 jours
5. Décès d'un parent ou d'un allié ou d'un parent de la personne qui vit maritalement avec l'agent, à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que l'agent	2 jours
6. Décès d'un parent ou d'un allié ou d'un parent de la personne qui vit maritalement avec l'agent, au 2 <sup>e</sup> degré, n'habitant pas sous le même toit que l'agent.	1 jour
7. le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second-mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'agent.	1 jour
8. le changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la commune dans les frais de déménagement	2 jours
9. l'ordination, l'entrée au couvent ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit en couple au moment de l'événement	1 jour
10. la communion solennelle ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec qui l'agent vit en couple au moment de l'événement ou tout autre événement similaire d'un culte reconnu autre que la religion catholique	1 jour
11. la participation à la fête de la jeunesse laïque, d'un enfant de l'agent, du conjoint ou de la personne avec laquelle l'agent vit au moment de l'événement en couple	1 jour
12. la participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix	1 jour
13. la convocation comme témoin devant une juridiction ou comparution personnelle ordonnée par une juridiction	la durée nécessaire

<sup>9</sup> Les point 7 à 14 ont été insérés par la délibération 99/01/27/A/048.

Le point 2 a été modifié par la délibération 30/04/2003/A/052 – applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2002;

Le point 15 a été ajouté par la modification n°8 - applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2002

<sup>10</sup> La délibération 25/05/2005/a/029 a supprimé les phrases « Pour les agents statutaires, ce congé est totalement rémunéré. Pour les agents contractuels, les quatre premiers jours sont rémunérés ; les 6 derniers sont à charge de la sécurité sociale. » Les dix jours étant dorénavant rémunérés pour tous les membres du personnel.

- |  |   |
|--|---|
| 14. l'exercice des fonctions de président, d'assesseur ou de secrétaire d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement  | le temps nécessaire avec un maximum de deux jours ouvrables |
| 15. Adoption d'un enfant dans sa famille, à prendre dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans les registres de la population ou dans le registre des étrangers de la commune où il réside.<br>La mesure est valable pour les deux parents et dans les mêmes conditions.<br>Pour les agents statutaires, ce congé est totalement rémunéré.<br>Pour les agents contractuels, les quatre premiers jours sont rémunérés; les 6 derniers sont à charge de la sécurité sociale. | 10 jours  |
- Ces congés exceptionnels sont assimilés à des périodes d'activité de service.

## **Chapitre IV : Congé exceptionnel pour cas de force majeure**

### **Article 9**<sup>11</sup>

Les agents visés à l'article 1<sup>er</sup> obtiennent<sup>12</sup> des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne qui vit maritalement avec l'agent, l'enfant de la personne avec laquelle il vit maritalement,<sup>13</sup> un parent, un allié, une personne recueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse. Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent<sup>14</sup>. La durée de ces congés ne peut excéder 4 jours ouvrables<sup>15</sup> par an; Les 4 jours ouvrables peuvent être pris en demi-jours. Les 4 jours sont accordés au prorata des prestations.<sup>16</sup> Ils sont assimilés à des périodes d'activité de service.

<sup>11</sup> L'article 9 a été modifié par les délibérations 95/11/09/A/007, 99/10/20/A/007 et 28/06/2006/A/030. La délibération 95/11/09/A/007 avait adapté le texte de l'article comme suit :

« Outre les congés prévus à l'article 8, il peut être accordé aux agents visés à l'article 1<sup>er</sup>, des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une des personnes suivantes habitant sous le même toit que l'agent : le conjoint, la personne qui vit maritalement avec l'agent, un parent, un allié, une personne recueillie en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse.

Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence de l'agent au foyer ou de l'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans dans une institution hospitalière.

La durée de des congés ne peut excéder 4 jours par an ; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service. »

<sup>12</sup> La délibération 99/10/20/A/007 a remplacé les mots « Outre les congés prévus à l'article 8, il peut être accordé aux agents visés à l'article 1<sup>er</sup>, » par les mots « Les agents visés à l'article 1<sup>er</sup> obtiennent ».

<sup>13</sup> La délibération 99/10/20/A/007 a inséré les mots « l'enfant de la personne avec laquelle il vit maritalement, ».

<sup>14</sup> La délibération 99/10/20/A/007 a supprimé les mots « au foyer ou de l'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans dans une institution hospitalière ».

<sup>15</sup> La délibération 99/10/20/A/007 a inséré le mot « ouvrables ».

<sup>16</sup> Le texte suivant « Les 4 jours ouvrables peuvent être pris en demi jours. Les 4 jours sont accordés au prorata des prestations. » a été inséré par la délibération 28/06/2006/A/030 ; ces mesures prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 2006.

### **Article 9 bis**<sup>17</sup>

L'agent obtient un congé pour participer à un jury de Cour d'Assise et ce, pour la durée de la session.

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

## **Chapitre V : Congé de maternité**

### **Article 10 – Le repos prénatal**<sup>18</sup>

Sauf les cas de fausse couche se produisant avant le 181<sup>ème</sup> jour de gestation, l'agent féminin qui est en activité de service a droit, sur présentation d'un certificat médical attestant la date présumée de l'accouchement, à un congé de maternité. Ce certificat doit être remis au plus tard sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ou neuf semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Ce congé comporte, en principe, six semaines ou huit semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue avant la date de l'accouchement et neuf semaines après celle-ci.

Le repos prénatal débute, à la demande de la titulaire, au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l'accouchement ou de la huitième semaine, lorsqu'une naissance multiple est prévue. 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.

Durant cette période, l'agent féminin se trouve en congé de maternité.

Les périodes d'absences pour maladie dues à la grossesse qui se situent pendant les cinq semaines qui tombent 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'agent féminin. Néanmoins lorsqu'un agent féminin est absent pour un motif de santé qui n'a aucun lien avec la grossesse, l'absence n'est pas convertie en congé de maternité.

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

### **Article 11 – Le repos postnatal**<sup>19</sup>

La durée du congé de maternité obligatoirement pris après l'accouchement, appelé repos postnatal, est au moins égale à neuf semaines prenant cours le jour de l'accouchement. Il peut être prolongé au-delà de la neuvième semaine, à la demande de l'intéressée, d'une durée égale à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième à la deuxième semaine y incluse précédant l'accouchement et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de naissance multiple.

En cas de naissance multiple, la période de repos postnatal de neuf semaines, éventuellement prolongée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, peut, à la demande de l'agent, être prolongée d'une période de deux semaines au maximum.

Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal, les absences suivantes se situant pendant les cinq semaines, sept en cas de grossesse multiple, qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de

<sup>17</sup> Article inséré par la délibération 99/01/27/A/048.

<sup>18</sup> L'article 10 a été modifié par les délibérations 99/10/20/A/007 et 25/05/2005/A/029. Les nouvelles dispositions s'appliquent à condition que l'accouchement se produise au 1<sup>er</sup> juillet 2004 ou postérieurement.

<sup>19</sup> Article 11 tel que modifié par les délibérations 99/10/20/A/007, 25/05/2005/A/029 et 30/05/2007/A/009.

l'accouchement : le congé annuel de vacances, les absences pour un motif de santé qui ne sont pas dues à la grossesse, les jours fériés tant légaux que réglementaires, le congé pour motif impérieux d'ordre familial, les congés de circonstances, les congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille et les jours de compensations qui se substituent aux jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche.<sup>20</sup>

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 précède la date de l'accouchement.

Lorsque l'enfant nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de la naissance, la période de repos postnatal peut, à la demande de l'agent, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède ces sept jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet l'agent remet :

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

La période qui excède la durée du congé de maternité telle qu'elle est précisée par l'article 10 et par le présent article et qui n'est pas considérée, sur avis du médecin-contrôleur du personnel communal, comme congé de maladie, n'est pas rémunérée.

La période de repos postnatal de 9 semaines peut, à la demande de l'ayant droit, être prolongée d'une semaine lorsque l'ayant droit a été incapable de travailler durant toute la période de 6 semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de 8 semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.

La travailleuse rentre à cet effet un certificat du médecin traitant.

La présente disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2006.

Ce congé est rémunéré pour le personnel statutaire. Il est à charge de la sécurité sociale pour le personnel contractuel.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> La délibération 99/10/20/A/007 a inséré cet alinéa qui était libellé comme suit : « *Sont assimilées à des journées de travail susceptibles d'être reportées au-delà du congé postnatal, les absences suivantes se situant pendant les **six** semaines, **huit** en cas de grossesse multiple, qui tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l'accouchement : le congé annuel de vacances, les absences pour un motif de santé qui ne sont pas dues à la grossesse, les jours fériés tant légaux que réglementaires, le congé pour motif impérieux d'ordre familial, les congés de circonstances, les congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie de certains membres de la famille et les jours de compensations qui se substituent aux jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche.* ».

<sup>21</sup> Les derniers alinéas ont été insérés par la délibération 30/05/2007/A/009:

*« La période de repos postnatal de 9 semaines peut, à la demande de l'ayant droit, être prolongée d'une semaine lorsque l'ayant droit a été incapable de travailler durant toute la période de 6 semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ou de 8 semaines lorsqu'une naissance multiple est prévue.*

*La travailleuse rentre à cet effet un certificat du médecin traitant.*

*La présente disposition entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2006.*

### **Article 11 bis**<sup>22</sup>

L'agent qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16.3.1971 sur le travail, est dispensé de travail, est mis d'office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d'activité de service et de ce fait rémunéré. Les agents contractuels écartés du service ne bénéficient pas du maintien de la rémunération et émargent de la sécurité sociale.

### **Article 12**<sup>23</sup>

Sans préjudice de l'article 11, al. 2, le congé de maternité est assimilé à une période d'activité de service.

Les congés de maternité et de paternité sont à charge de l'INAMI pour les agents sous contrat de travail.

## **Chapitre V bis - De la conversion du congé de maternité en congé de paternité**<sup>24</sup>

### **Article 12 bis**

#### 1) Généralités

- Père de l'enfant : le travailleur masculin ayant établi un lien de filiation à l'égard de l'enfant
- Hospitalisation : le séjour dans un hôpital au sens de la Loi sur les hôpitaux;

#### 2) Droit:

En cas de décès de la mère ou d'hospitalisation de la mère, le père peut à sa demande, bénéficier d'un congé de paternité en vue d'assurer l'accueil de l'enfant;

#### 3) Durée:

En cas de décès de la mère, la durée du congé de paternité est au maximum égale à la partie du congé de maternité, non encore épuisée par la mère.

En cas d'hospitalisation de la mère, le père pourra bénéficier du congé de paternité pour autant que les conditions suivantes soient 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;

Le congé de paternité se termine au moment où l'hospitalisation de la mère a pris fin et au plus tard au terme du congé de maternité, non encore épuisé par la mère.

#### 4) Formalités:

Le travailleur qui souhaite bénéficier de ce congé adresse une demande par écrit soit dans les sept jours à dater du décès de la mère, soit avant le début du congé de paternité en cas d'hospitalisation.

La demande mentionne la date du début du congé de paternité et 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 plus brefs délais.

Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service.<sup>25</sup>

---

*Ce congé est rémunéré pour le personnel statutaire. Il est à charge de la sécurité sociale pour le personnel contractuel. ».*

<sup>22</sup> L'article 11bis a été inséré par la délibération 99/10/20/A/007 ; la délibération 30/04/2003/A/052 a complété l'article par la phrase suivante : « *Les agents contractuels écartés du service ne bénéficient pas du maintien de la rémunération et émargent de la sécurité sociales.* ».

<sup>23</sup> Le deuxième alinéa a été inséré par la délibération 95/11/09/A/007 : « *Les congés de maternité et de paternité sont à charge de l'INAMI pour les agents sous contrat de travail.* »

<sup>24</sup> Le chapitre Vbis a été inséré par la délibération 95/11/09/A/007.



## **Chapitre V TER : PAUSES D'ALLAITEMENT<sup>26</sup>**

### **Article 12 ter**

En application de l'arrêté royal du 21.1.2002, les travailleuses ont droit à des pauses d'allaitement et ce jusqu'à 7 mois après la naissance de leur enfant.

Les agents statutaires bénéficient de leur rémunération normale durant ces pauses.

Les agents contractuels ne sont pas rémunérés par l'employeur pour la suspension du contrat de travail pendant les pauses d'allaitement.

La travailleuse contractuelle a néanmoins droit à sa rémunération sous forme d'une allocation à charge du secteur assurance maladie et invalidité à condition qu'elle remet[te] mensuellement à sa mutualité un formulaire préalablement complété par l'administration communale.

L'agent désirant bénéficier de cette mesure doit en aviser son employeur 2 mois à l'avance au moyen d'une lettre recommandée. Ce délai peut être écourté de commun accord entre l'administration et la travailleuse.

Chaque pause d'allaitement a une durée de 30 minutes.

La travailleuse qui travaille 4 heures ou plus durant une journée de travail a droit à une pause.

La travailleuse qui travaille au moins 7h30 durant une journée de travail a droit à deux pauses.

Si la travailleuse a droit à deux pauses pendant une journée de travail, elle peut prendre ces pauses en une ou deux fois.

La durée de la (des) pause(s) est comprise dans la durée des prestations de la journée de travail.

Les heures de travail pris[es] en considération afin de déterminer le nombre de pauses auxquelles la travailleuse a droit, sont les heures effectivement prestées le jour en question.

Les pauses d'allaitement sont accordées selon les prestations effectivement prestées par jour :

- de 3h30 à 6h29 = 1 pause;

- plus de 6h30 = 2 pauses.

Le droit est accordé à condition que la preuve de l'allaitement soit fournie.

La travailleuse doit fournir mensuellement à son employeur une attestation ou un certificat médical et ce à chaque fois à la date à laquelle le droit aux pauses d'allaitement est entré en vigueur pour la première fois.

La travailleuse et l'employeur peuvent convenir d'un autre endroit qu'un local situé dans l'administration communale afin de permettre à la travailleuse d'allaiter.

La travailleuse doit convenir avec son employeur à quel(s) moment(s) elle peut prendre ses pauses d'allaitement.

## **Chapitre VI : Congé parental**

### **Article 13**

L'agent qui est en activité de service, peut après la naissance ou l'adoption<sup>27</sup> d'un enfant, obtenir à sa demande, un congé parental. La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. A la demande de l'agent, le congé est fractionné par mois et ne peut être pris que par jour entier.<sup>28</sup>

---

<sup>25</sup> L'alinéa « *Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité de service.* » a été inséré par la délibération n°2.

<sup>26</sup> Le chapitre V ter a été inséré par la délibération 28/06/2006/A/030.

<sup>27</sup> Les mots « *ou l'adoption* » ont été insérés par la délibération 99/01/27/A/048.

<sup>28</sup> La phrase : « *A la demande de l'agent, le congé est fractionné par mois et ne peut être pris que par jour entier.* » a été insérée par la délibération 99/10/20/A/007.

Ce congé doit être pris avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de dix ans<sup>29</sup>. Le congé parental n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

## **Chapitre VI bis : Congé pour motif impérieux d'ordre familial**<sup>30</sup>

### **Article 13 bis**

L'agent a droit à un congé pour motif impérieux d'ordre familial. Le congé est pris par jour ou par demi-jour.

Pour les agents statutaires, nommés à titre définitif ou à l'essai, les congés sont accordés pour une période maximum de deux mois ou 45 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. Pour les agents temporaires et contractuels, les congés sont accordés pour une période maximum d'un mois par an.

## **Chapitre VII : Congés de convenances personnelles**

### **Article 14**<sup>31</sup>

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

- 1° 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, d'un office d'orientation professionnelle subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;
- 2° pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux ou européennes.

Les congés visés aux 1° et 2° sont accordés pour une période correspondant, soit à la durée normale du stage ou de la période d'essai, 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 à l'essai, les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenance personnelle.

### **Article 15**<sup>32</sup>

Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux agents temporaires et contractuels :

- 1° pour exercer par intérim une fonction dans une école officielle ou dans une école libre subventionnée;
- 2° pour leur permettre de présenter leur candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux ou européennes.

<sup>29</sup> Cette phrase a été modifiée par la délibération 99/01/27/A/048.

<sup>30</sup> Chapitre inséré par la délibération 99/10/20/A/007.

<sup>31</sup> La délibération 99/10/20/A/007 a supprimé le 1° d'origine ; renuméroté les points 2° et 3° en points 1° et 2° ; supprimé le deuxième alinéa d'origine ; remplacé les mots « visés au 2° et 3° » par les mots « visés aux 1° et 2° ».

<sup>32</sup> La délibération 99/10/20/A/007 a supprimé le 1° ; renuméroté les 2° et 3° en 1° et 2° ; supprimé le troisième alinéa d'origine ; au quatrième alinéa d'origine, remplacé les mots « visés au 2° » par les mots « visés au 1° » ainsi que remplacé les mots « visés au 3° » par « visés au 2° ».

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

La durée des congés visés au 1° ne peut excéder trois mois par an. Les congés visés au 2° sont accordés pour une période correspondant à la durée de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidat.

Ces congés ne peuvent être accordés si, pendant leur durée, il est nécessaire de pourvoir au remplacement des agents qui les sollicitent.

### **Article 16**

Les agents visés à l'article 1er peuvent obtenir un congé :

- 1° pour suivre les cours de l'école de protection civile, soit en qualité d'engagé volontaire à ce corps, 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.

## **Chapitre VIII : Congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse**

### **Article 17**<sup>33</sup>

§ 1<sup>er</sup> 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 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. Dans le cas où l'agent choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine. Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

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 huit ans au cours du congé.

§ 2. Durant le congé d'adoption le travailleur contractuel bénéficie d'une indemnité dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Le Roi peut également décider que le travailleur contractuel maintient, pour une partie du congé d'adoption, son droit à la rémunération à charge de l'employeur.

§ 3. Le travailleur qui souhaite faire usage du droit au congé d'adoption doit en avvertir par écrit son employeur 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 l'employeur au titre d'accusé de réception.

L'avertissement mentionne la date de début et de fin du congé d'adoption.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où le congé d'adoption prend cours, les documents attestant l'événement qui ouvre le droit au congé d'adoption.

---

<sup>33</sup> Article 17 tel que modifié par la délibération 25/05/2005/A/029.

§ 4. L'administration communale ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui a fait usage de son droit au congé d'adoption pendant une période qui commence deux mois avant la prise de cours de ce congé et qui finit un mois après la fin de celui-ci, sauf pour des motifs étrangers à la prise de ce congé d'adoption.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'administration communale.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à défaut de motif, l'employeur est tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de trois mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut toutefois être cumulée avec les autres indemnités qui sont prévues en cas d'une procédure spécifique contre le licenciement.

Le droit au congé d'adoption tel que réglé dans le présent règlement ne s'applique que pour autant que l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence ait eu lieu après l'entrée en vigueur du présent règlement.

§ 5. Les membres du personnel engagés sous contrat de travail ont droit au congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle, mais ne peuvent simultanément invoquer l'article 30 ter de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

## **CHAPITRE IX : CONGÉS POUR MALADIE OU INFIRMITÉ**

### **Article 18**

En cas d'absence pour cause de maladie, les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup> sont tenus de se conformer strictement aux dispositions contenues dans le règlement sur le contrôle médical du personnel communal en date du 30.5.1979, pris pour information par M. le Gouverneur le 18.7.1979, service 13, n°13.112\245.

Les agents à l'essai, temporaires et contractuels restent soumis pour le surplus, aux dispositions relatives aux absences pour cause de maladie des travailleurs, aussi longtemps qu'ils sont assujettis au régime de la sécurité sociale.

La réglementation en matière de jour de carence telle que découlant de la législation en matière de maladie du personnel contractuel ne sera toutefois pas appliquée.<sup>34</sup>

### **Article 19**

Les absences pour cure dans les stations thermales belges ou étrangères sont qualifiées "congés pour maladie"; elles sont soumises à l'autorisation préalable du collègue.<sup>35</sup>

Les demandes doivent être adressées à l'autorité compétente, au moins quinze jours avant la date envisagée pour le départ.

Les demandes doivent être avisées par le dirigeant du service auquel l'agent est attaché; elles doivent être accompagnées d'un certificat du médecin traitant.

Les autorités visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article statuent sur semblables demandes après avoir pris l'avis du médecin-contrôleur du personnel communal.

S'il y a contradiction entre le certificat délivré par le médecin-traitant et les conclusions du médecin-contrôleur, l'intéressé sera soumis à l'examen des médecins du service de santé administratif près le Ministère de la Santé publique et de l'Environnement.

La décision de ces derniers médecins sera souveraine.

<sup>34</sup> La phrase « La réglementation en matière de jour de carence telle que découlant de la législation en matière de maladie du personnel contractuel ne sera toutefois pas appliquée. » a été insérée par la délibération 20/03/2002/A/023. La mesure est d'application avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2002.

<sup>35</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

## **Article 20**

Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent communal qui, par suite de maladie ou d'infirmité, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés pour cause de maladie ou d'infirmité à concurrence de trente jours calendrier<sup>36</sup> par douze mois d'ancienneté de service. Toutefois, s'il ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service, l'agent peut obtenir nonante jours calendrier<sup>37</sup> de congé.

Pour l'agent invalide de guerre, ces nombres de jours calendrier<sup>38</sup> sont portés respectivement à quarante-cinq et à cent trente-cinq.

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

Pour l'application des dispositions du présent article, 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 et sans interruption volontaire, d'une communauté, d'une région, d'une province, d'une commune, d'une association de communes, d'une personne publique subordonnée aux communes, d'une agglomération de communes ou d'une fédération de communes, comme titulaire d'une fonction comportant des prestations de travail complètes.

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

L'interruption est volontaire lorsqu'elle est due au fait ou à la faute de l'agent.

Sont complètes les prestations de travail dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle.

## **Article 20bis**<sup>39</sup>

Si la maladie commence avant le début du congé, le congé est annulé et l'absence est reprise en maladie.

Si la maladie (de un ou plusieurs jours) survient pendant le congé, l'agent doit la signaler au service du Personnel dès le premier jour où elle survient afin que l'absence soit reprise comme maladie et ce à condition que la maladie soit attestée par un certificat médical.

Si la maladie est signalée a posteriori (soit au retour de congé de l'agent), le congé restera considéré en tant que tel et ce même si cette maladie est attestée par un certificat médical.

## **Article 21**<sup>40</sup>

Les jours de congés accordés suite à un accident du travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle, même après la date de consolidation, ne sont pas pris en considération pour déterminer le nombre de jours de congés que l'agent peut obtenir en vertu du présent chapitre.

## **Article 22**

Pour l'application de l'article 21, on entend par accident de 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, survenu par le fait de l'exercice des fonctions.

Pour l'application de l'article 21, 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.

La liste des maladies professionnelles prises en considération pour l'application de l'article 21 est celle en vigueur à l'État pour ses agents.

<sup>36</sup> Le mot « calendrier » a été inséré par la délibération 99/01/27/A/048.

<sup>37</sup> Le mot « calendrier » a été inséré par la délibération 99/01/27/A/048.

<sup>38</sup> Le mot « calendrier » a été inséré par la délibération 99/01/27/A/048.

<sup>39</sup> L'article 20bis a été inséré par la délibération 28/06/2006/A/030.

<sup>40</sup> L'article 21 a été modifié par la délibération 95/11/09/A/007.

### **Article 23**

Lorsque son absence est provoquée par un accident causé par la faute d'un tiers, l'agent communal 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 récupérables à charge de ce dernier. L'agent ne perçoit ce traitement qu'à la condition, lors de chaque paiement, de subroger la commune dans ses droits contre l'auteur de l'accident et ce, jusqu'à concurrence de la somme versée par la commune.

Les jours de congé couverts intégralement par une indemnité due par un tiers responsable à la commune de Jette ne sont pas pris en considération pour fixer le nombre de jours de congé dont bénéficie l'agent communal en vertu de l'article 20 de ce règlement.

### **Article 24**

L'agent communal ne peut être déclaré définitivement inapte pour cause de maladie ou d'infirmité avant qu'il n'ait épuisé la somme de congés à laquelle lui donne droit l'article 20 du présent règlement.

### **Article 25**

L'agent communal absent pour cause de maladie est soumis aux dispositions régissant le contrôle médical du personnel communal.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article 117 § 2 de la loi du 14.2.1961<sup>41</sup>, il sera soumis au plus tard six semaines avant l'expiration du congé prévu à l'article 20, à l'examen des médecins du Service de Santé administratif près le Ministère de la Santé publique et de l'Environnement, dans le but d'établir la situation administrative à l'échéance dudit congé.

### **Article 26**<sup>42</sup>

Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 60 ans est mis d'office à la retraite le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte, depuis son soixantième anniversaire, soit par congé, soit par disponibilité, soit par l'un et l'autre, 365 jours d'absence pour cause de maladie ou 548 jours, s'il s'agit d'un invalide de guerre.

Ne sont pas pris en considération pour le calcul des 365 ou 548 jours susvisés :

- 1) les absences provoquées par un accident du travail, par un accident survenu sur le chemin du travail ou par une maladie professionnelle
- 2) les absences provoquées par des invalidités contractées au cours d'une carrière coloniale et qui doivent être assimilées aux absences visées au point 1), par application de

---

<sup>41</sup> Article 117, §2, de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier.

<sup>42</sup> Les dispositions de cet article sont une application de l'article 83 §3 de la loi de réformes économiques et budgétaires du 5 août 1978 : « *Le membre du personnel qui a atteint l'âge de 60 ans est mis d'office à la retraite le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte, depuis son soixantième anniversaire, soit par congé, soit par disponibilité, soit par l'un et par l'autre, 365 jours d'absence pour cause de maladie ou 548 jours, s'il s'agit d'un invalide de guerre.*  
*Pour le calcul des délais de 365 et 548 jours visés à l'alinéa premier, il n'y a pas lieu de tenir compte :*  
*a) des absences provoquées par un accident du travail, par un accident survenu sur le chemin du travail ou par une maladie professionnelle;*  
*b) des absences provoquées par des invalidités contractées au cours d'une carrière coloniale et qui doivent être assimilées aux absences visées au a), par application de l'article 25 de la loi du 2 août 1955 portant péréquation des pensions de retraite et de survie;*  
*c) des demi-jours d'absence pendant lesquels l'agent est autorisé à s'absenter en exécution d'un régime réglementaire de prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité. »*

l'article 25 de la loi du 2.8.1955 portant péréquation des pensions de retraite et de survie;

- 3) des demi-jours d'absence pendant lesquels l'agent est autorisé à s'absenter en exécution d'un régime réglementaire de prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité.

### **Chapitre IX bis : journées réduites**<sup>43</sup>

#### **Article 26 bis**

L'agent dans l'obligation de quitter son lieu de travail pour cause de maladie se voit ajouter les heures non prestées jusqu'à concurrence de ses prestations à fournir le jour en question à condition que le service du Personnel en ait été informé au moment du départ anticipé de l'agent.

La journée réduite n'est pas assimilée à une journée de maladie ou d'infirmité.

### **Chapitre X : Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité**

#### **Article 27**

Sont considérés comme congé, les demi-jours d'absence d'un agent communal pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des articles 28 à 32 du présent règlement. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

#### **Article 28**<sup>44</sup>

Au cas où le médecin-contrôleur du personnel communal ou le Service de Santé administratif près le Ministère de la Santé publique et de l'Environnement estime qu'un agent absent pour cause de maladie ou d'infirmité est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour, il en informe le collègue.

Le congé pour prestations réduites doit suivre immédiatement un congé pour maladie à temps plein.

Le collègue rappelle l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites.

#### **Article 29**<sup>45</sup>

Au cas où l'agent 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, le collègue autorise l'agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service et si le médecin-contrôleur du personnel communal estime que l'état physique de l'intéressé le permet.

#### **Article 30**

§ 1 Le médecin-contrôleur du personnel communal désigné pour examiner l'agent se prononce sur l'aptitude physique de celui-ci à reprendre ses fonctions par prestations d'un demi-jour.

---

<sup>43</sup> Le « chapitre IX bis : journées réduites » a été inséré par la délibération 28/06/2006/A/030.

<sup>44</sup> Le dernier alinéa d'origine a été modifié, comme suit, par la délibération 99/10/20/A/007 :  
« *Le congé pour prestations réduites doit suivre immédiatement un congé pour maladie à temps plein.*

*Le collègue ou le Bourgmestre, suivant le cas, rappelle l'agent en service en l'admettant à accomplir lesdites prestations réduites. ».*

Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

<sup>45</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

- § 2 L'agent peut former un recours contre la décision prévue au §1er et sera soumis dans ce cas à la visite approfondie des médecins du Service de Santé administratif près le Ministère de la Santé publique et de l'Environnement, dont la décision est souveraine.
- § 3 Lorsque l'agent est soumis à l'examen approfondi des médecins du Service de Santé administratif, il est soumis à toutes les modalités prévues par ces examens pour les agents de l'État, notamment en matière de recours.

**Article 31**<sup>46</sup>

Les décisions du collège portant qu'un agent reprendra l'exercice de ses fonctions par prestations d'un demi-jour, 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 médecin-contrôleur du personnel communal ou le Service de Santé administratif estime, lors d'un nouvel examen, que l'état physique de l'agent le justifie.

**Article 32** [Abrogé par la délibération 99/10/20/A/007]

## **Chapitre XI : Congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales et familiales**

**Article 33**

Le présent chapitre est applicable aux agents communaux titulaires d'un grade appartenant aux niveaux A à E<sup>47</sup>.

**Article 34**<sup>48</sup>

- § 1 Le collège peut autoriser l'agent communal à exercer, à sa demande, ses fonctions par prestations réduites pour des raisons sociales ou familiales.
- La demande de l'agent doit être motivée et appuyée de toute preuve utile.
- Cette 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 qui vit maritalement avec l'agent;
  - à ses enfants ou ceux de son conjoint ou ceux de la personne qui vit maritalement avec l'agent;
  - à l'enfant qui a été adopté par lui-même ou son conjoint ou par la personne qui vit maritalement avec l'agent;
  - à l'enfant dont il est ou dont son conjoint ou la personne qui vit maritalement avec l'agent est tuteur officieux;
  - 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 premier degré de l'agent ou de son conjoint ou de la personne qui vit maritalement avec l'agent ainsi qu'aux frères et sœurs de l'agent;
  - à l'enfant accueilli dans un foyer en vue de son adoption ou de l'exercice d'une tutelle officieuse;
  - à l'enfant dont l'agent ou son conjoint ou la personne qui vit maritalement avec l'agent a été désigné comme tuteur;

<sup>46</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

<sup>47</sup> La délibération 99/01/27/A/048 a remplacé les mots « 1 à 4 » par les mots « A à E ».

<sup>48</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.



- à l'enfant dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint ou à la personne qui vit maritalement avec l'agent, désigné comme subrogé tuteur;
- à l'interdit dont la garde a été confiée à l'agent ou à son conjoint ou à la personne qui vit maritalement avec l'agent, désigné comme tuteur.

§ 2 Le collège 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. Si le collège ne peut acquiescer à la demande de l'agent tendant à obtenir un congé pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales, il notifie sa décision motivée à l'agent.

Cette décision est définitive.

§ 3 L'agent qui bénéficie de l'autorisation visée au § 1 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 occupation lucrative.

### **Article 35**

L'autorisation d'exercer des prestations réduites est accordée pour une période 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 prorogation est subordonnée à une demande de l'agent communal 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 34 § 2.

Pour l'ensemble de sa carrière, la durée totale des congés pour prestations réduites accordés à l'agent communal, ne peut excéder cinq ans, à compter du 1.7.1982.

### **Article 36**

Sont considérés 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.

Toutefois, pour l'application de l'article 20, alinéas 1 et 2 du présent règlement, durant la période de prestations réduites en cours, le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité que peut obtenir l'agent est réduit au prorata des prestations non effectuées.

Les jours d'absence pour cause de maladie ou d'infirmité de l'agent survenant pendant la période des prestations réduites sont comptabilisés au prorata des prestations qu'il aurait dû fournir pendant cette période. Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'activité de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

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

Les congés pour cause de maladie ou d'infirmité ne mettent pas fin au régime de prestations réduites.

### **Article 37**

Pour l'application de l'article 19 du règlement sur la mise en disponibilité du personnel communal daté du 25.6.1965 et admis à sortir ses effets par lettre de M. le Gouverneur en date du 7.7.1965, 2ème direction - 12ème division, n°PC/65/464, le dernier traitement d'activité est, durant la période de prestations réduites en cours, celui dû en raison desdites prestations.

La disponibilité pour maladie ou infirmité ne met pas fin au régime de prestations réduites.

**Article 38**<sup>49</sup>

A l'initiative soit du collège soit de l'agent intéressé et moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à un congé en cours.

**Article 39**<sup>50</sup>

§ 1 Sans préjudice de la faculté de se prévaloir des articles 34 à 38, l'agent communal qui a atteint l'âge de cinquante ans et celui qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas dépassé l'âge de quatorze ans, peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour raisons sociales ou familiales, aux conditions fixées par le présent article.

§ 2 Les agents communaux visés au § 1er 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 communal, à moins que le collège ne décide d'accorder le congé dans un délai abrégé.

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

§ 3 Les agents communaux visés au § 1 peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites pendant une période 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 être accordées.

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

§ 4 Seuls les articles 34 § 1, alinéa 1er et § 4, 35, alinéa 4, 36 et 37 sont applicables aux agents communaux visés au § 1.

§ 5 Le collège se réserve le droit de refuser des demandes individuelles. En cas de refus, la décision est motivée.

**Chapitre XII : Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales**

**Article 40**<sup>51</sup>

Le collège peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser l'agent nommé à titre définitif à s'absenter pour se consacrer à ses propres enfants ou à un enfant qu'il a accueilli après avoir signé un acte d'adoption ou une convention de tutelle officieuse. 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 est portée à six ans et prend fin au plus tard lorsque l'enfant atteint l'âge de 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 26 de l'arrêté royal du 8.4.1976

<sup>49</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

<sup>50</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

<sup>51</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants. Durant la période d'absence, l'agent est en non-activité et ne bénéficie pas de son traitement. Il ne peut exercer pendant ladite période aucune activité lucrative. A la demande de l'agent et moyennant un préavis d'un mois, il peut être mis fin avant son expiration à une période d'absence en cours.

## **Chapitre XIII : Absences pour convenance personnelle**

### **Régime général**

#### **Article 41**

§ 1<sup>52</sup> Le collège peut autoriser l'agent communal 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.

§ 2 L'agent communal qui bénéficie de l'autorisation visée au § 1 est tenu d'accomplir soit la moitié, soit les trois quarts, soit les quatre cinquièmes de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit par demi-jour, soit un jour sur deux, soit selon une autre répartition sur une ou deux semaines.

§ 3 Durant la période d'absence, l'agent communal est en non-activité.

#### **Article 42**

L'autorisation visée à l'article 41 est accordée pour une période de trois mois au moins et 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 41. Chaque prorogation est subordonnée à une demande de l'agent communal 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 43**

A l'initiative soit du collège, soit de l'agent intéressé et moyennant 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 44**<sup>53</sup>

Les décisions en matière d'absences pour convenance personnelle prises par le collège sont définitives. En cas de refus, ces décisions sont motivées.

#### **Article 45**

L'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle est suspendue dès que l'agent obtient :

- a) un congé visé par les articles 10 à 14, 16, 17 et 34 de ce règlement;
- b) un congé en vue de l'accomplissement de certaines prestations militaires en temps de paix;
- c) 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 de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région.

Dans les cas visés aux alinéas a) et c), la suspension de l'autorisation de s'absenter pour convenance personnelle n'intervient qu'à la demande de l'agent.

<sup>52</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

<sup>53</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

## **Régime spécial**

### **Article 46**<sup>54</sup>

- § 1 L'agent communal qui a atteint l'âge de cinquante ans et l'agent communal qui a la charge d'au moins deux enfants n'ayant pas dépassé l'âge de quatorze ans peuvent exercer leurs fonctions, sous le régime des prestations réduites pour convenance personnelle, aux conditions fixées par le présent article.
- § 2 Les agents communaux visés au § 1 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 communal 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 communal, à moins que le collège ne décide d'autoriser l'absence dans un délai abrégé.  
Moyennant un préavis d'un mois, l'agent communal 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 [n'accepte un délai de préavis plus court.
- § 4 Les agents communaux visés au § 1 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 Seuls les articles 41 § 1, alinéa 1er et § 3, 42, alinéa 3 et 45 sont applicables aux agents communaux visés au § 1.
- § 6 Le collège se réserve le droit de refuser des demandes individuelles. En cas de refus, la décision est motivée.

### **Article 47**

Les agents autorisés à s'absenter pour convenance personnelle, sont remplacés par des agents contractuels moyennant autorisation préalable de l'autorité de tutelle.

## **Chapitre XIV : Congés pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel ou dans un cabinet d'un secrétaire d'État ou pour faire partie du cabinet du Président ou d'un membre de l'exécutif d'une communauté ou d'une région**

### **Article 48**

Les membres du personnel nommés à titre définitif peuvent être autorisés par le Collège des Bourgmestre et Échevins à exercer des fonctions dans un cabinet ministériel ou dans un cabinet d'un Secrétaire d'État ou pour faire partie du cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région.

Ils sont dans ce cas, mis en congé pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel ou dans un cabinet d'un Secrétaire d'État ou pour faire partie du cabinet du président ou d'un membre de l'Exécutif d'une Communauté ou d'une Région.

Comme tels, ils sont réputés être en activité de service; ils restent titulaires de leur emploi et conservent leurs droits à l'avancement de grade et de traitement.

---

<sup>54</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

#### **Article 49**

Pendant la durée de ces congés, la situation pécuniaire des agents communaux est réglée en conformité des dispositions de l'arrêté royal du 20.5.1965 et des arrêtés modificatifs déterminant la composition et le fonctionnement des cabinets ministériels, soit que la commune, en accord avec le Département intéressé, maintienne la liquidation du traitement communal au membre du personnel intéressé sur base de l'article 14 de l'arrêté royal précité, soit qu'elle n'use pas de cette faculté et suspende la liquidation pendant la durée du congé.

#### **Article 50**

Dans tous les cas, les droits à la pension communale ne seront maintenus que dans la mesure où les cotisations prévues par la réglementation sur les pensions communales auront été effectuées.

### **Chapitre XV : Petits congés**<sup>55</sup>

#### **Article 51**

§ 1 Des petits congés peuvent être accordées aux membres du personnel communal, définitif, à l'essai, temporaire et contractuel, dans les cas stipulés ci-dessous :

- 1)<sup>56</sup> convocation au service de transfusion sanguine de la Croix Rouge, pour y donner du sang ou du plasma; le congé pouvant être accordé pour toute la journée.

Lorsque la transfusion sanguine ou le prélèvement de plasmaphérèse a lieu pendant la plage fixe, le congé est accordé le jour même.

Lorsque la transfusion ou le prélèvement a lieu après la plage fixe ou un samedi, dimanche ou jour férié, le congé est accordé le premier jour de travail qui suit.

Le nombre de jours de congé accordé au donneur de sang ou de plasma est limité à 4 jours par année civile.

Ces 4 jours sont accordés au prorata de l'horaire presté.

- 2) convocation devant une commission d'invalidité civile ou militaire;
- 3) convocation devant un Conseil de milice ou de révision;
- 4) convocation à un centre de médecine administrative et préventive;
- 5)<sup>57</sup> convocation en qualité de membre actif de la Croix Rouge de Belgique, pour prêter assistance en cas de catastrophe ou pour faire face à des absences de caractère humanitaire et urgent, le congé étant accordé compte tenu des nécessités du service, de la gravité et de l'importance de la catastrophe, des secours déjà disponibles, etc.;

---

<sup>55</sup> La délibération 28/06/2006/A/030 a remplacé les termes « *dispenses* » et « *dispenses de service* » par « *petits congés* » dans l'ensemble du chapitre.

<sup>56</sup> Le texte d'origine était le suivant : « *convocation au service de transfusion sanguine de la Croix rouge, pour y donner du sang ou du plasma ; la dispense pouvant être accordée pour toute la journée au cours de laquelle l'agent se prête à une transfusion sanguine ou un prélèvement de plasmaphérèse. Si la transfusion ou le prélèvement a lieu en dehors des heures de service, la dispense peut éventuellement être accordée le lendemain du don.* »

La délibération 26/06/2002/A/071 a inséré la phrase suivante en fin de paragraphe : « *Le nombre de jours de dispense de service accordé au donneur de plasma est limité à 4 jours par année civile.* ».

La délibération 28/06/2006/A/030 a encore adapté le point par la suite pour lui donné sa forme actuelle.

<sup>57</sup> La délibération 28/06/2006/A/030 a inséré les mots « *ou pour faire face à des absences de caractère humanitaire et urgent,* », et remplacé le terme « *la dispense* » par « *le congé* ».

6)<sup>58</sup> [supprimé]

7)<sup>59</sup> [supprimé]

8) 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.

Ce petit congé peut être accordé à partir du 1.1.1981 suivant les modalités ci-après :

- la moitié (arrondie à l'unité supérieure) du nombre des jours de congés (jours ouvrables) consacrés aux activités citées ci-dessus, sera considérée comme un petit congé; ces jours ne seront donc pas comptabilisés comme jours normaux de congé annuel de vacances;
- le nombre total de jours de petit congé ne peut s'élever à plus de cinq par an.

Les petits congés, énumérés aux points 2 à 7, sont accordés pour le temps strictement nécessaire, par le Secrétaire communal.

Le petit congé énuméré au point 8 est accordé suivant les dispositions prévues aux articles 6 et 7 du présent règlement en ce qui concerne les demandes de congé.

9)<sup>60</sup> subir les examens médicaux prénatals qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

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

10)<sup>61</sup> pour siéger dans un jury d'examen ou pour faire office de conférencier, même rémunéré.

Les fonctions de chargé de cours rémunéré par un traitement ne donnent pas lieu à l'octroi d'un petit congé<sup>62</sup> ou à compensation.

§ 2 Un petit congé peut être accordé au membre du personnel communal pour le don de moelle osseuse. Le petit congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'hôpital et peut s'élever au maximum à quatre jours ouvrables.

§ 3<sup>63</sup> Pour don d'organes ou de tissus. Ce petit congé est accordé<sup>64</sup> pour une période correspondant à la durée de l'hospitalisation et de la convalescence éventuellement requise ainsi qu'à la durée des examens médicaux préalables.

§ 4 Toute demande de petit congé est accompagnée de la convocation correspondante ou de toute pièce justificative.

Les petits congés doivent être notifiés au collègue des Bourgmestre et Échevins accompagnées des pièces justificatives.

§ 5 Les petits congés sont assimilés à des périodes d'activité de service et sont rémunérées.

---

<sup>58</sup> Le point 6) a été supprimé par la délibération 28/06/2006/A/030 avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2006. Le texte était : « *cas bénins ne présentant aucun caractère de maladie ou d'infirmité, tels que soins dentaires, consultation de spécialistes, après que le chef de service se soit assuré que la consultation médicale ou la séance de soins ne peut se dérouler en dehors des heures de service ;* »

<sup>59</sup> Le point 7) a été supprimé par la délibération 28/06/2006/A/030 avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2006. Le texte était : « *pour faire face à des absences de caractère humanitaire et urgent ;* ».

<sup>60</sup> Le point 9) a été inséré par la délibération 95/11/09/A/007.

<sup>61</sup> Le point 10) a été inséré par la délibération 99/01/27/A/048.

<sup>62</sup> Le texte inséré par la délibération 99/01/27/A/048 prévoyait l'octroi « *d'une dispense de service* ».

<sup>63</sup> Ce paragraphe a été inséré par la délibération 99/01/27/A/048 ; la numérotation des paragraphes suivants a été adaptée en conséquence.

<sup>64</sup> Le texte inséré par la délibération 99/01/27/A/048 était « *Cette dispense de service est accordée* ».

## **Chapitre XVI : Dispense prophylactique**

### **Article 52**

Les agents suivants sont dispensés de service sur base d'un certificat médical délivré par leur médecin traitant :

- le titulaire : lorsque qu'un membre de la famille d'un agent, habitant sous le même toit que celui-ci, est atteint d'une maladie dont son médecin traitant détermine la gravité et le haut degré de contagion. Le médecin traitant doit contacter le médecin du travail afin de déterminer de commun accord les mesures de précaution les plus adéquates à prendre, en ce compris la chimio prophylaxie et les éventuels congés.
- la titulaire enceinte ou qui allaite son enfant à laquelle le travail est interdit en application de la loi sur le travail du 16.3.1971 et qui en outre, est dans l'impossibilité d'effectuer d'autres travaux compatibles avec son état.

La dispense prophylactique est rémunérée et est assimilée à une période d'activité de service. Ci-après les affections donnant lieu à un congé de prophylaxie :

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

## **Chapitre XVII : Interruption de carrière**

### **Article 53**<sup>65</sup>

Le régime prévu par l'arrêté royal du 4.8.1986 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption est applicable aux agents statutaires, temporaires et contractuels.

### **Article 54**<sup>66</sup>

L'interruption de la carrière professionnelle est un droit pour les travailleurs concernés s'ils introduisent leur demande, par écrit, au moins trois mois avant le début de l'interruption.

Il sera fait mention dans cette demande de la date à laquelle commence l'interruption, ainsi que de la durée et l'objet de l'interruption.

Par dérogation à l'alinéa 1, l'interruption de carrière n'est accordée aux personnes reprises ci-après qu'après agrément de leur demande :

- Secrétaire communal - Receveur communal
- Agents chargés de la direction effective d'un service ou d'une section, en ce compris les fonctions dirigeantes du code 4.<sup>67</sup>
- Concierge-nettoyeuse avec logement<sup>68</sup>

---

<sup>65</sup> Le dernier alinéa : "Il ne s'applique pas aux stagiaires." a été supprimé par la délibération 25/05/2005/A/029.

<sup>66</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052.

<sup>67</sup> Les mots « , en ce compris les fonctions dirigeantes du code 4 » ont été insérés par la délibération 99/01/27/A/048.

<sup>68</sup> La délibération 26/06/2002/A/071 a ajouté la fonction de concierge-nettoyeuse avec logement aux personnes dont le congé pour interruption de carrière est soumis pour agrément au collège.

### **Article 55**

Les travailleurs dont l'interruption de carrière a débuté avant le 1.1.1987 continueront à bénéficier des dispositions de la délibération du 25.6.1986 jusqu'à la date d'expiration de la période d'interruption de carrière octroyée.

A l'expiration de cette période, la susdite délibération du 25.6.1986 sera abrogée.

### **Section 1 : De l'interruption de carrière pour soins palliatifs**<sup>69</sup>

#### **Article 55 bis – De l'interruption de carrière pour soins palliatifs**<sup>70</sup>

##### A) De l'interruption complète :

###### 1) Bénéficiaire:

Un congé est accordé pour aider une personne nécessitant des soins palliatifs.

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

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.

###### 2) Durée :

La période pendant laquelle le travailleur peut suspendre ses activités est fixée à un mois.

Le droit prend cours le premier jour de la semaine qui suit celle au cours de laquelle l'attestation a été délivrée par le travailleur à l'employeur ou plus tôt si l'employeur est d'accord.

Lorsque le travailleur veut bénéficier d'une prolongation d'un mois, il doit à nouveau introduire une telle attestation.

Un travailleur peut introduire au maximum deux attestations pour des soins palliatifs pour la même personne.

###### 3) De l'allocation d'interruption :

Le travailleur qui suspend complètement ses activités en vertu du présent article 55bis a droit à des allocations d'interruption pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois à la condition qu'il introduise une demande selon les conditions et modalités fixées.

Le travailleur ne doit pas être remplacé.

##### B) De l'interruption partielle:

Le travailleur qui réduit ses prestations a droit à des allocations d'interruption pour une période d'un mois, éventuellement prolongeable d'un mois à la condition :

- 1) qu'avant de réduire ses prestations de travail, il ait travaillé dans un régime de travail à temps plein, ou dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures hebdomadaires prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé plein;
- 2) que le nombre total d'heures de travail à temps partiel, après réduction soit, par cycle de travail, égal, en moyenne, à la moitié du nombre d'heures de travail compris dans un régime de travail à temps plein.

Ce travailleur ne doit pas être remplacé.

### **Section 2 : Interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade**<sup>71</sup>

<sup>69</sup> Le titre a été inséré par la délibération 99/10/20/A/007.

<sup>70</sup> L'article 55 bis – De l'interruption de carrière pour soins palliatifs – a été inséré par la délibération 95/11/09/A/007.



**Article 55 ter**

- §1 Cette disposition est applicable à tous les membres du personnel visés à l'article 1.
- §2 Pour autant qu'il n'y soit pas dérogé par les dispositions du présent règlement, les dispositions prévues en matière d'allocation d'interruption sont d'application.
- §3 Les agents visés par le présent article ont le droit de suspendre complètement leur activité ou de réduire leurs prestations de travail à temps plein, d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de la moitié pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou à un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave.  
Par dérogation à l'alinéa premier, les agents qui sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heure prestées par un agent de l'administration travaillant à temps plein, ont le droit de passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein.
- §4 Pour l'application du §3, est considérée comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec l'agent et comme membre de la famille, aussi bien les parents que les alliés.  
Pour l'application du §3, est considéré comme maladie grave, chaque maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.
- §5 La preuve de la raison de la suspension des activités de l'agent ou de la réduction de ses prestations de travail prévue au §3 est apportée par le travailleur au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, dont il ressort que l'agent a déclaré être disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.
- §6 1° Le droit de suspendre son activité est limité à 12 mois maximum par patient.  
Les périodes d'interruption 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.
- 2° Le droit à la réduction des prestations 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.
- §7 De la notification  
L'agent qui veut bénéficier du droit à la suspension complète de ses activités ou de la réduction de ses prestations de travail, doit le notifier par écrit à l'administration.  
Cette notification peut être faite par la remise au Secrétaire communal ou à son délégué d'un écrit dont ce dernier signe un double comme accusé de réception ou par lettre recommandée à la poste, laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.  
Dans cet écrit, le travailleur doit mentionner la période pour laquelle il demande la suspension de ses activités ou la réduction de ses prestations de travail et doit y ajouter l'attestation visée au §5.  
Le droit prend alors cours le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel l'écrit et l'attestation ont été remis ou au cours duquel la lettre recommandée a été reçue, sauf si le collègue accepte un délai plus court. Dans ce dernier cas, le collègue

---

<sup>71</sup> La section 2 a été insérée par la délibération 99/10/20/A/007.

doit confirmer sa décision par écrit.

Pour chaque prolongation d'une période de suspension des activités ou de réduction des prestations de travail, l'agent doit à nouveau suivre la même procédure et introduire une nouvelle attestation.

§8<sup>72</sup> [Supprimé avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2002 par la délibération 30/04/2003/A/052]

§9 Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999.

### **Section 3 : Congé parental dans le cadre de la carrière professionnelle**<sup>73</sup>

#### **Article 55 quater**

§1 Cette disposition est applicable à tous les membres du personnel visés à l'article 1.

§2<sup>74</sup> Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur a le droit d'interrompre complètement sa carrière pendant une période de trois mois.

Le congé à temps plein peut être fractionné par mois.

Pour le même motif, le travailleur a le droit d'interrompre sa carrière à mi-temps pendant une période de 6 mois.

Le congé à mi-temps ne peut être fractionné.

Ce délai est porté à 15 mois, lorsque le travailleur occupé à temps plein interrompt sa carrière à raison d'1/5<sup>ème</sup>.

Dans ce cas, le congé peut être fractionné par mois, chaque demande devant être au minimum de trois mois.

§3 Le droit au congé parental est accordé :

- en raison de la naissance d'un enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son quatrième 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 membre de la famille, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où l'agent 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 au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, le droit au congé parental est accordé au plus tard jusqu'à ce que l'enfant atteigne son huitième anniversaire.

---

<sup>72</sup> Le §8 inséré par la délibération 99/10/20/A/007 était libellé comme suit :

« Du remplacement

*Les agents visés par le présent article doivent seulement être remplacés dans les cas suivants :*

- la période demandée est de trois mois ;
- le travailleur concerné a déjà suspendu ses prestations ou diminué ses prestations de travail pendant deux mois et demande à nouveau une prolongation.

*Dans les cas précités, l'agent doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé qui bénéficie d'allocations de chômage pour tous les jours de la semaine ou par une personne y assimilée, pour la durée de la période demandée et les prolongations éventuelles. »*

<sup>73</sup> La section 3 a été insérée par la délibération 99/10/20/A/007.

<sup>74</sup> La délibération 30/04/2003/A/052 a complété le §2 par le texte suivant, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2002 :

« *Le congé à temps plein peut être fractionné par mois.*

*Pour le même motif, le travailleur a le droit d'interrompre sa carrière à mi-temps pendant une période de 6 mois.*

*Le congé à mi-temps ne peut être fractionné.*

*Ce délai est porté à 15 mois, lorsque le travailleur occupé à temps plein interrompt sa carrière à raison d'1/5<sup>ème</sup>.*

*Dans ce cas, le congé peut être fractionné par mois, chaque demande devant être au minimum de trois mois. »*

- §4 La condition du quatrième ou du huitième anniversaire telle que prévue au paragraphe précédant doit être satisfaite au plus tard pendant la période de congé parental. Le quatrième ou huitième anniversaire peuvent en outre être dépassés en cas de report opéré à la demande du collègue et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément au §7.
- §5 Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, l'agent doit avoir été dans un lien statutaire ou contractuel avec l'administration pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement par écrit conformément au §7.
- §6 Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant qui conformément au §3 ouvre le droit au congé parental.
- §7 Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :
- 1° l'agent en avertit, par écrit et 3 mois à l'avance, l'administration; ce délai de 3 mois peut être réduit de commun accord entre l'administration et l'agent;
  - 2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par remise de l'écrit visé au 1° de ce paragraphe dont le double est signé par le Secrétaire communal ou son délégué au titre d'accusé de réception;
  - 3° l'écrit visé au 1° de ce paragraphe indique la date de prise de cours et de fin du congé parental.
- §8 Endéans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément au §7, le collègue peut, par écrit, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'administration. Cette disposition 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.
- §9 La période visée au §2 n'entre pas en considération pour le calcul de la période maximale prévue aux articles 5 et 7 de l'arrêté royal du 2.1.1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.
- §10 Le présent article entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1998.

## **Chapitre XVIII - Du départ anticipé à mi-temps**<sup>75</sup>

### **Article 56 – Du droit au départ**

- § 1er Les membres du personnel nommés à titre définitif ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de cinq ans maximum précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non.
- § 2 L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par le membre du personnel, au moins trois mois avant le début de la période du départ anticipé à mi-temps,<sup>76</sup> d'une demande dans laquelle il fixe la date à laquelle il désire être mis à la retraite. Après l'introduction de cette demande, il n'est plus permis de revenir sur la date de la mise à la retraite, à moins que cette date pour quel que motif que ce soit, ne soit avancée. Les dispositions relatives à la demande de pension restent d'application.
- § 3 Le collègue peut toutefois estimer qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel au travail à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes

<sup>75</sup> Le chapitre XVIII – Du départ anticipé à mi-temps – a été inséré par la délibération 95/11/09/A/007.

<sup>76</sup> Les mots « , au moins trois mois avant le début de la période du départ anticipé à mi-temps, » ont été insérés par la délibération 99/10/20/A/007.

spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi.

Le droit au départ anticipé sera dans ce cas fixé à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel sans que la période écoulée entre la date choisie et celle qui agréée l'administration puisse être supérieure à six mois.

#### **RESTRICTIONS**

Les titulaires des fonctions ci-après sont exclus du bénéfice du présent chapitre pour des motifs inhérents au bon fonctionnement du service :

- le secrétaire communal, le receveur communal<sup>77</sup> ;
- les agents communaux appartenant au niveau 1, au niveau A dans la Charte sociale ou chargés de la direction d'un service ou d'une section;

§ 4 Le présent chapitre entre en vigueur le 1.7.1995.

Il ne pourra plus être fait usage du droit au départ anticipé à mi-temps, à partir du 1.1.2004<sup>78</sup>.

#### **Article 57 – Du traitement**

Les membres du personnel qui font usage de ce droit reçoivent de l'administration communale le traitement dû pour les prestations à mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle d'un montant de 11.940 F (295,98 EUR) pour 19/38 ou au prorata si moins de 19 h/semaine<sup>79</sup>. Cette prime n'est soumise ni aux cotisations de sécurité sociale, ni au précompte professionnel.

Elle n'est pas indexée et constitue un revenu de remplacement pour le calcul de l'impôt des personnes physique.

#### **Article 58 – De la situation administrative**

La période d'absence est considérée comme congé et assimilée à une période d'activité de service.

Le membre du personnel conserve ses droits à l'avancement de traitement et à ses titres à la promotion.

Il perd toutefois ses titres à la promotion lorsque la vacance d'emploi est une condition à la promotion.

#### **Article 59 – Modalités**

Il faut entendre par travail à temps partiel, un régime de travail en vertu duquel le membre du personnel est tenu d'accomplir au cours du mois la moitié des prestations afférentes à une mise au travail à temps plein.

Le travail s'effectue de commun accord entre le membre du personnel qui opte pour le départ anticipé à mi-temps et son supérieur hiérarchique selon une répartition à définir.

La répartition se fait par jour ou demi-jours.

Pendant la période durant laquelle le membre du personnel n'a pas de prestations à fournir dans le cadre de son régime de travail à mi-temps, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

#### **Article 60 - Du remplacement**

Deux membres du personnel qui font usage du droit précité sont obligatoirement remplacés par un membre du personnel statutaire complémentaire.

---

<sup>77</sup> Les dispositions spécifiques au personnel de police ont été supprimées par la délibération 30/04/2003/A/052 ; ici les termes « , les officiers de police » ont été supprimés.

<sup>78</sup> La délibération 95/11/09/A/007 n'autorisait plus l'usage de ce droit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1998 ; la délibération 98/04/29/A/031 n'autorisait plus l'usage de ce droit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000 ; la délibération 17/05/2000/A/055 a remplacé la date du « 1.1.2000 » par le « 1.1.2001 » ; la délibération 31/05/2001/A/018 a remplacé la date du « 1.1.2001 » par la date du « 1.1.2004 ».

<sup>79</sup> Les mots : « (295,98 EUR) pour 19/38 ou au prorata si moins de 19 h/semaine » ont été insérés par la délibération 99/10/20/A/007.

### **Article 61 - Mesures d'accompagnement**

Le départ anticipé à mi-temps ne peut être cumulé aux congés suivants :

- Congé parental
- Congé pour se présenter aux élections
- Congé pour motifs impérieux d'ordre familial
- Congé protection civile
- Congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle
- Prestations réduites pour cause de maladie
- Interruption de carrière
- Congé de longue durée pour l'éducation d'enfants
- Disponibilité pour convenance personnelle
- Détachement auprès d'un cabinet
- Congé pour mission
- Détachement syndicaux en vertu de l'article 77 du statut syndical.

### **Chapitre XVIII bis - De la semaine de quatre jours<sup>80</sup>**

#### **Article 61bis**

Les membres du personnel occupés à temps plein et qui ont épuisé les possibilités de réduire leurs prestations de travail offertes par l'interruption de carrière ou qui ne peuvent y prétendre ont le droit d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont normalement imposées. Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaines.

#### **Restrictions**

Les mêmes restrictions que celles prévues dans le chapitre sur l'interruption de carrière sont d'application pour le présent chapitre.

#### **Article 61ter**

Les membres du personnel qui font usage du présent chapitre reçoivent à charge de l'administration le traitement dû pour les prestations réduites.

Ce traitement est majoré d'un complément de traitement qui fait partie intégrante du traitement et qui se monte à 67,41 €<sup>81</sup> par mois à l'indice 138,01.

Ce montant est soumis aux fluctuations des prix à la consommation.

#### **Article 61quater<sup>82</sup>**

Le temps de travail libéré lorsque deux membres du personnel au moins font usage du droit ouvert par le présent chapitre est obligatoirement rencontré par la mise au travail de chômeurs tels que définis à l'article 9 de la loi du 10.4.1995 sur la redistribution du travail dans le secteur public.

---

<sup>80</sup> Le chapitre XVIII bis relatif à la semaine volontaire de quatre jours a été inséré par la délibération 98/04/29/A/031.

<sup>81</sup> Le montant original prévu par la délibération 98/04/29/A/031 était de « 2.719 F ».

<sup>82</sup> Le deuxième alinéa de l'article a été supprimé par la délibération 03/03/2004/A/011.

Le texte d'origine de cet alinéa était : "Une dispense de cotisations patronales est accordées pour ces travailleurs jusqu'au 31.12.1999. » ; La délibération 17/05/2000/A/055 a remplacé les dates des « 31.12.1999 » et « 1.1.2000 » respectivement par les dates « 31.12.2000 » et « 1.1.2001 » ; La délibération 21/02/2001/A/021 a remplacé les dates « 31.12.2000 » et « 1.1.2001 » respectivement par les dates « 31.12.2002 » et « 1.1.2003 » ; la délibération 31/05/2001/A/018 a remplacé les dates antérieurement fixées par les dates des « 31.12.2003 » et « 1.1.2004 ».

**Article 61quinquies.**<sup>83</sup>

Le présent chapitre entre en vigueur le 1.7.1995.

Il pourra être fait usage du droit ouvert par le présent chapitre aussi longtemps que le législateur prorogera la mesure.

**Chapitre XIX : Dispositions transitoires**<sup>84</sup>

**Article 62**<sup>85</sup>

Par mesure transitoire, les agents communaux en fonction au plus tard à la date du 1.8.1964, qui bénéficient d'un régime de congé plus favorable que celui prévu par le présent règlement, conservent le bénéfice de ce régime plus favorable.

**Article 63**<sup>86</sup>

Pour l'application de l'article 20, les absences pour maladie ou infirmité antérieures au 1.8.1964 ne sont comptabilisées pour chaque agent communal qu'à partir du 1.1.1958.

**Chapitre XX : Dispositions finales**<sup>87</sup>

**Article 64**<sup>88</sup>

Sont abrogés :

- a) les articles 82 à 97, 133, 162 à 164, 178 et 179 du règlement d'administration intérieure des services communaux arrêtés le 29.3.1957 et pris pour information par la Députation permanente en séance du 26.4.1957, 2ème direction - 6ème division, n°40.954/5130;
- b) les articles 30 à 40 du règlement sur l'organisation du service de la police arrêté le 29.3.1957 et pris pour information par la Députation permanente en séance du 26.4.1957, 2ème direction - 6ème division, n°40.955/5130.

---

<sup>83</sup> Le texte d'origine du deuxième alinéa inséré par la délibération 98/04/29/A/031 était : « *Il ne pourra plus être fait usage du droit ouvert par le présent chapitre à partir du 1.1.2000.* » ; La délibération 17/05/2000/A/055 a remplacé la date du « *1.1.2000* » par le « *1.1.2001* » ; La délibération 21/02/2001/A/021 a remplacé la date du « *1.1.2001* » par le « *1.1.2003* » ; la délibération 31/05/2001/A/018 a remplacé la date antérieurement fixée par le « *1.1.2004* ». La délibération 03/03/2004/A/011 remplacé le deuxième alinéa par le texte toujours en vigueur : « *Il pourra être fait usage du droit ouvert par le présent chapitre aussi longtemps que le législateur prorogera la mesure.* »

<sup>84</sup> Ce chapitre a été renuméroté « XIX » par la délibération 95/11/09/A/007 ; il portait auparavant le numéro « XVIII ».

<sup>85</sup> Cet article a été renuméroté « 62 » par la délibération 95/11/09/A/007 ; il portait auparavant le numéro « 56 ».

<sup>86</sup> Cet article a été renuméroté « 63 » par la délibération 95/11/09/A/007 ; il portait auparavant le numéro « 57 ».

<sup>87</sup> Ce chapitre a été renuméroté « XX » par la délibération 95/11/09/A/007 ; il portait auparavant le numéro « XIX ».

<sup>88</sup> Cet article a été renuméroté « 64 » par la délibération 95/11/09/A/007 ; il portait auparavant le numéro « 58 ».

**RELEVÉ DES DÉLIBÉRATIONS MODIFICATIVES**

1. Modification du 31 mai 1983, dont référence « 8<sup>e</sup> objet : *Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Coordination* ».  
Pris pour information par Monsieur le gouverneur de la province du Brabant le 3 août 1983, 2<sup>ème</sup> direction – service 22, n°22/7270/57993.
2. Délibération du conseil communal en date du 25 février 1986, dont référence « 86/2/25/A/025 – 22<sup>e</sup> objet – *Personnel communal – Interruption de carrière – Règlement* ».  
Autorisée à sortir ses effets par lettre, du 30 avril 1986, de Monsieur le Ministre de la Région bruxelloise, n°IV-10-336.60/1(2762/86).
3. Délibération du conseil communal du 25 juin 1986, dont référence « 86/06/25/A/056 – *Ordre du jour complémentaire – Objet : personnel communal – Interruption de carrière – Règlement* ».  
Autorisée à sortir ses effets par lettre, du 20 août 1986, de Monsieur le Ministre de la Région bruxelloise, dont références IV-10.336.60/1(6888/86).
4. Délibération du conseil communal du 24 février 1987, dont références « 87/02/24/a/038 – 26<sup>e</sup> objet : *Personnel communal – Interruption de carrière – Règlement* ».  
Autorisée à sortir ses effets par lettre de Monsieur le Ministre de la région bruxelloise, en date du 18 mai 1987, dont références IV-10.336.65/1(2317/871).
5. Modification du 24 mars 1987, dont référence « 87/03/24/A/002 – *Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modification* ».
6. Modification du 18 octobre 1990, dont référence « 90/10/18/A/017 – *Personnel communal – règlement sur les congés et vacances – Modification* ».
7. Modification du 23 mai 1991, dont référence « 91/05/23/A/009 – *Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modifications* ».
8. Modification du 25 novembre 1993, dont référence « 93/11/25/A/061 – *Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modification* ».
9. Modification du 8 novembre 1994, dont référence « 94/11/08/A/138 – *Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modifications – Coordination* ».  
Autorisé à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la région de Bruxelles-capitale en date du 12 janvier 1995, dont référence 010-94/19867-cm.
10. Modification adoptée par le conseil communal du 9 novembre 1995, dont référence « 95/11/09/A/007 – *Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modifications* ».  
Autorisée à sortir ses effets par expiration du délai (lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 5 mars 1996 - référence 010-95/21842-pl);
11. Modification adoptée par le conseil communal du 29 avril 1998, dont référence « 98/04/29/A/031 – *Personnel communal – règlement sur les congés et vacances – Modification* ».  
Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 20 juillet 1998 (référence 010-98/11670-mt);
12. Modification adoptée par le conseil communal du 27 janvier 1999, dont référence « 99/01/27/A/048 – *Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modification n°1* ».  
Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 1<sup>er</sup> avril 1999 (référence 010-99/1888-mt);
13. Modification adoptée par le conseil communal du 20 octobre 1999, dont référence « 99/10/20/A/007 – *Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances –*

*Modification n°2* ».

Autorisée à sortir ses effets par expiration du délai;

14. Modification adoptée par le conseil communal du 17 mai 2000, dont référence « 17/05/2000/A/055 – Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modification n°3 ».

Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 4 août 2000 (référence 010-2000/5976-mt)

15. Modification adoptée par le conseil communal du 21 février 2001, dont référence « 21/02/2001/A/021 – Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modification n°4 ».

Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 30 avril 2001 (référence 010-2001/2634-mt).

16. Modification adoptée par le conseil communal du 31 mai 2001, dont référence « 31/05/2001/A/018 – Personnel communal – règlement sur les congés et vacances – Modification n°5 ».

Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 6 août 2001 (référence 010-2001/5786-mt).

17. Modification adoptée par le conseil communal du 20 mars 2002, dont référence « 20/03/2002/A/023 – Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances et statut administratif – Modification n°6 ».

Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 8 mai 2002 (référence 010-2002/3620-iv).

18. Modification adoptée par le conseil communal du 26 juin 2002, dont référence « 26/06/2002/A/071 – Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modification n°7 ».

Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 22 août 2002 (référence 010-2002/3620-iv).

19. Modification adoptée par le conseil communal du 30 avril 2003, dont référence « 30/04/2003/A/052 – Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modification n°8 ».

autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 1er juillet 2003 (référence 010-2003/4486-iv).

20. Modification adoptée par le conseil communal du 3 mars 2004, dont référence « 03/03/2004/A/011 – Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances – Modification n°9 ».

Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 29 avril 2004 (référence 010-2004/2768-iv).

21. Modification adoptée par le conseil communal du 25 mai 2005, dont référence « 25/05/2005/A/029 – Personnel communal – règlement sur les congés et vacances – Modification n°10 ».

Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 7 septembre 2005 (référence 010-2005/6169-iv).

22. Modification adoptée par le conseil communal du 28 juin 2006, dont référence « 28/06/2006/A/030 – Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances du personnel communal – Modification n°11 ».

Il est précisé que les modifications entrent en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 7 septembre 2006 (référence 010-2006/6863-iv).

23. Modification adoptée par le conseil communal du 30 mai 2007, dont référence « 30/05/2007/A/009 – Personnel communal – Règlement sur les congés et vacances –



*Modification n°12 ».*

Il est précisé que les modifications entrent en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2006. Autorisée à sortir ses effets par lettre du Ministre Président de la Région de Bruxelles-Capitale en date du 7 août 2007 (référence 010-2007/5833-iv).

24. Modification adoptée par le conseil communal le 24 mars 2010, dont référence « 24/03/2010/A/017 – Règlement sur les congés et vacances du personnel communal – Intégration des dispositions de l'arrêté royal du 31 janvier 2009 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État – Modification n°13 ».

La susdite délibération produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Autorisée à sortir ses effets par lettre de Monsieur le Ministre-président de la région de Bruxelles-capitale, en date du 26 mai 2010, dont référence 010-2010/3366-pj.

## Table des matières

Chapitre I : Dispositions générales .....	1
Chapitre Ibis - Jours fériés du personnel.....	2
Chapitre II : Congés annuels de vacances.....	2
Chapitre III : Congés de circonstances .....	4
Chapitre IV : Congé exceptionnel pour cas de force majeure .....	5
Chapitre V : Congé de maternité .....	6
Chapitre V bis - De la conversion du congé de maternité en congé de paternité .....	8
Chapitre V TER : PAUSES D'ALLAITEMENT .....	9
Chapitre VI : Congé parental .....	9
Chapitre VI bis : Congé pour motif impérieux d'ordre familial.....	10
Chapitre VII : Congés de convenances personnelles.....	10
Chapitre VIII : Congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse.....	11
Chapitre IX bis : journées réduites.....	15
Chapitre X : Congés pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité.....	15
Chapitre XI : Congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales et familiales .....	16
Chapitre XII : Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales .....	18
Chapitre XIII : Absences pour convenance personnelle.....	19
Régime général .....	19
Régime spécial .....	20
Chapitre XIV : Congés pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel ou dans un cabinet d'un secrétaire d'État ou pour faire partie du cabinet du Président ou d'un membre de l'exécutif d'une communauté ou d'une région .....	20
Chapitre XV : Petits congés.....	21
Chapitre XVI : Dispense prophylactique.....	23
Chapitre XVII : Interruption de carrière .....	23
Section 1 : De l'interruption de carrière pour soins palliatifs .....	24
Section 2 : Interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.....	24
Section 3 : Congé parental dans le cadre de la carrière professionnelle.....	26
Chapitre XVIII - Du départ anticipé à mi-temps .....	27
Chapitre XVIII bis - De la semaine de quatre jours.....	29
Chapitre XIX : Dispositions transitoires.....	30
Chapitre XX : Dispositions finales .....	30