

REGLEMENT GENERAL ORGANIQUE

DES SERVICES PROVINCIAUX

- Dernière modification : Résolution du Conseil provincial du 22 mai 2025
- En vigueur le 1er août 2025

PREMIERE PARTIE – DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I

Article 1^{er}. – Sauf les exceptions prévues par la Loi, les agents provinciaux sont nommés par le Conseil provincial. Toutefois, en application de l'article L2212-32 du CDLD est attribuée par le Collège provincial, la nomination aux grades qui ne relèvent pas des échelles de traitement A6, A6SP, A7, A7SP et A8 des agents du personnel provincial non enseignant ainsi que la nomination jusqu'au grade de directeur y compris.

Ils ne peuvent être nommés, à quelque titre que ce soit, qu'après avoir satisfait à un examen médical.

Leur nomination ne peut être rendue définitive qu'après un an au moins de services entièrement satisfaisants.

Dès qu'ils sont nommés à titre définitif, ils prêtent serment devant le Président du Collège provincial ou son délégué.

Aucun agent ne pourra être nommé à titre définitif s'il n'a atteint l'âge de 21 ans accomplis.

A l'âge de 65 ans, les agents provinciaux sont mis à la pension d'office par le Collège provincial.

Les titres à l'avancement et à la pension prennent cours à la date de l'entrée en fonctions.

Article 1bis. – ABROGE.

Résolution du Conseil provincial du 28 septembre 1989 sortant ses effets le 1^{er} janvier 1990.

Article 2. – A l'exception des membres du personnel provincial enseignant et assimilé ainsi que des membres du personnel provincial paramédical fonctionnant à l'Institut médico-pédagogique annexé à l'Institut provincial d'Enseignement secondaire spécialisé de Micheroux recrutés à titre temporaire ou intérimaire sous régime statutaire, les agents provinciaux qui ne sont pas pourvus d'une nomination définitive, sont engagés vis-à-vis de la Province dans les liens d'un contrat de travail.

Article 3. – ABROGE.

Article 4. – Les agents provinciaux nommés à titre définitif sont affiliés d'office à la Caisse provinciale des pensions.

En ce qui concerne les fonctions accessoires, la cotisation en faveur de la Caisse provinciale des pensions, n'est due, à partir du 30 juin 1982, qu'à concurrence du nombre d'heures maximum de la fonction accessoire pour lequel l'agent a été réellement pourvu d'une nomination définitive et dont il continue effectivement à assurer la charge. A partir du 30 juin 1988, il en est de même des heures de toute fonction principale pour lesquelles l'agent est nommé à titre définitif

./...

Article 5. – Les fonctionnaires et agents provinciaux indistinctement qui sont appelés ou rappelés sous les drapeaux ; ceux titulaires d’une pension de retraite, qui sont rappelés à l’activité en cas de mobilisation de l’armée ; ceux qui, atteignant l’âge de cette retraite au cours d’une guerre, sont tenus de continuer à exercer leurs fonctions jusqu’au jour de la remise de l’armée sur pied de paix, jouissent des mêmes avantages que ceux accordés aux fonctionnaires et agents de l’Etat, dans les mêmes cas, pour autant qu’il n’y ait pas de cumul ni dans les traitements, ni dans les indemnités. Les sommes touchées du chef de services militaires seront remboursées à la Province, à concurrence des rétributions à charge de celle-ci dans les délais qui seront déterminés par le Collège provincial.

Article 6. – Les agents provinciaux adressent la démission de leurs fonctions au Collège provincial par l’intermédiaire de la direction de l’institution à laquelle ils appartiennent.

CHAPITRE II

Articles 7 à 8bis. - Inclusivement. ABROGES.

Article 9. – Les agents provinciaux peuvent jouir des augmentations prévues dans les barèmes.

Les augmentations ne peuvent être accordées qu’aux seuls agents ayant fait preuve de zèle, de dévouement et d’initiative, sur proposition motivée de la direction de l’institution.

Tout agent n’ayant pas obtenu l’augmentation prévue par le barème est retardé du laps de temps nécessaire pour l’obtention de cette augmentation. L’intéressé sera entendu préalablement.

Les agents reconnus « insuffisant » subiront un retard de six mois, les agents signalés « mauvais » seront privés de toute augmentation de traitement, sans préjudice des dispositions spéciales à prendre à leur égard.

Toutefois, sur proposition motivée de la direction de l’institution, le Collège provincial pourra éventuellement, si elle l’estime opportun, limiter les effets de ce retard dans l’octroi des augmentations barémiques infligé à l’agent, en rétablissant, à un moment donné, sans effet rétroactif, la carrière barémique dudit agent comme si le déroulement de celle-ci s’était effectué normalement.

Articles 10 à 11bis - inclusivement. ABROGES.

Article 12. – Les agents provinciaux ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement et de séjour, conformément au règlement sur la matière.

Le Collège provincial fixe le montant des indemnités de locaux ou toutes autres indemnités de remboursement.

Articles 13 à 15 - Inclusivement. ABROGES.

Article 15bis. – ABROGE – cfr. Règlement général de recrutement et de promotion.

Article 16. – ABROGE.

Article 17. – A défaut de personnel diplômé infirmier, hospitalier et d’éducation sociale, le Collège provincial peut pourvoir à ces emplois par la désignation de personnes ne possédant pas le diplôme légal d’infirmier, d’hospitalier ou d’éducateur social, sous réserve que les titulaires devront être revêtus d’un autre grade et être rémunérés sur la base de l’échelle de traitements afférente à cet autre grade. En tout état de cause, les personnes désignées ne pourront, en aucune manière se prévaloir du titre d’infirmier(ère) ou du titre d’hospitalier(ère) ou du titre d’éducateur(trice) social(e).

Articles 18 à 22 quater inclus. - ABROGES.

./...

CHAPITRE III

Article 23. – Les cadres du personnel des Services provinciaux restent fixés conformément à l'annexe du Règlement général organique des Services provinciaux coordonné par arrêté du Collège provincial du 8 avril 1949, modifié ultérieurement.

Article 23bis. – Si des services sont momentanément surchargés de travaux, le Collège provincial a la faculté de nommer des agents temporaires.

Le Collège provincial peut également engager des agents temporaires, pour satisfaire aux besoins saisonniers des services ou pour y remplir une mission spécifique limitée dans le temps.

Article 24. – ABROGE.

CHAPITRE IV

Article 25. – Indépendamment des dimanches, le personnel des institutions provinciales chôme les jours de fêtes légales et les jours de congés réglementaires, soit :

Le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de la Pentecôte, le 21 juillet (Fête nationale), le 15 août (Assomption), le 1^{er} novembre (Toussaint), le 2 novembre, le 11 novembre (anniversaire de l'Armistice), le 15 novembre (fête patronale du Roi), le 25 décembre (Noël), le 26 décembre.

Les agents astreints à assurer leur service au cours des jours de congés officiels peuvent obtenir un congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Lorsqu'un des jours fériés légaux ou réglementaires visés ci-dessus coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en vertu du régime de travail qui lui est applicable, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances, sauf lorsque l'agent a été autorisé à réduire ses prestations pour le(s) jour(s) non presté(s) coïncidant avec un jour férié légal ou réglementaire.

Toutefois, si l'agent est en congé le jour férié pour un autre motif, ou s'il est en disponibilité ou en non activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

Article 26. – Le Collège provincial accorde les congés aux agents des Services provinciaux. Toutefois, lorsque l'absence ne devra durer qu'un jour, elle pourra être autorisée par le chef de service.

Toute demande de congé doit être faite par écrit, motivée et transmise par la voie hiérarchique, huit jours au moins à l'avance, sauf le cas d'urgence justifiée.

Pour l'application du présent article, la notion « jours ouvrables » comprend les jours où l'agent est tenu de travailler en vertu du régime de travail qui lui est imposé.

La durée du congé annuel de vacances auquel ont droit les agents en activité de service est déterminée comme suit :

- pour les personnes âgées de moins de quarante-cinq ans : 24 jours ouvrables ;

./...

- pour les personnes âgées de quarante-cinq ans à moins de cinquante ans : 25 jours ouvrables ;
- pour les personnes âgées de cinquante au moins : 26 jours ouvrables.

L'âge pris en considération pour la détermination de la durée du congé est celui atteint par l'agent au 1^{er} juillet de l'année civile au cours de laquelle le congé est accordé.

Le congé annuel de vacances est pris selon les convenances de l'agent et les nécessités du service en une ou plusieurs fois. Dans ce dernier cas, il doit comporter une période continue comprenant au moins une semaine.

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 ou familiales, ou d'un des congés prévus aux articles 26-10 et 26-18 du présent règlement, la durée du congé annuel de vacances est réduite à due concurrence. Si le nombre de jours de congé ainsi calculé ne forme pas un nombre entier, il est arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

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

Les agents en activité de service jouissent d'un congé annuel de vacances supplémentaire dont la durée est fixée comme suit selon leur âge :

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

Les dispositions des alinéas 4 et 6 ci-dessus ne sont pas applicables au congé de vacances supplémentaire.

Les chefs de service veillent à ce que les membres de leur personnel ne prennent pas leur congé de vacances à la même époque et arrêtent à cet égard, sous leur responsabilité, toutes dispositions utiles pour que le service soit toujours assuré de façon régulière ; à cet égard, l'octroi du congé annuel de vacances est toujours subordonné aux nécessités du service quant à l'époque où il est pris.

Sont imputables sur le congé réglementaire de vacances, les congés pour convenances personnelles, lesquels ne peuvent être demandés que pour motifs exceptionnels.

Outre les congés annuels de vacances, des congés exceptionnels, dont la durée ne peut excéder huit jours ouvrables par an, peuvent être accordés dans les limites fixées par le tableau ci-après :

Nature de l'événement	Maximum autorisé
1. Mariage de l'agent : - personnel enseignant - autre personnel	1 jour 4 jours ouvrables
2. Accouchement de l'épouse ou de la personne avec laquelle au moment de l'événement, l'agent vit maritalement : - pour les agents définitifs : - pour les agents contractuels :	6 jours ouvrables à prendre dans les 30 jours de la naissance de l'enfant 10 jours ouvrables à prendre dans les 30 jours de la naissance de l'enfant

3. Décès du conjoint, de la personne avec laquelle l'agent vivait maritalement, d'un parent ou allié au 1 ^{er} degré	4 jours ouvrables
4. Mariage d'un enfant	2 jours ouvrables
5. Décès d'un parent ou allié de quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que l'agent	2 jours ouvrables
6. Changement de résidence ordonné dans l'intérêt du service, lorsque la mutation entraîne l'intervention de la Province dans les frais de déménagement	2 jours ouvrables
7. Décès d'un parent ou allié au 2 ^{ème} degré n'habitant pas sous le même toit que l'agent	1 jour ouvrable
8. Accueil d'un enfant dans la famille de l'agent dans le cadre d'une adoption	6 jours ouvrables à prendre dans les 30 jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage

Durant ces congés exceptionnels, les agents continuent à bénéficier de leur rétribution.

D'autre part, ne sont pas imputables sur la durée du congé réglementaire de vacances :

- les congés pour accomplissement du service militaire ou de toute autre obligation légale ;
- les congés pour maladie et ceux accordés aux agents féminins en cas d'accouchement ;
- les absences autorisées pour missions de service.

Les demandes de congé pour maladie doivent être appuyées par un certificat médical. Quelle que soit la durée du congé sollicité, Le Collège provincial peut désigner un médecin pour visiter l'agent, visite à laquelle celui-ci doit se soumettre.

Le congé pour maladie n'est accordé que pour deux mois maximum ; éventuellement, il sera renouvelé après nouvel examen médical comme ci-dessus.

Sauf le cas de maladie dûment constatée, les congés de plus de quinze jours (non compris les congés et absences imputables sur le congé annuel de vacances) ne sont accordés qu'avec privation de traitement.

Sans préjudice de l'application éventuelle d'une peine disciplinaire, l'agent qui s'absente sans autorisation ou dépasse sans motif valable le terme de son congé, est d'office dans la position administrative de la non-activité de service. Pendant la durée de son absence régulière, l'agent n'a pas droit au traitement ; il ne peut faire valoir ses titres ni à l'avancement de traitement, ni à la promotion. Il ne peut, en outre, recevoir de promotion.

Les chefs de service tiennent personnellement, pour chacun des membres du personnel, un état aux fins de constater les congés ou absences. Ces états sont tenus pour la période d'une année allant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les états indiquent les dates des congés, en distinguant le congé réglementaire, les congés pour motifs de santé, les congés pour affaires de service, les suspensions disciplinaires de fonctions.

Les articles 26.4 et 26bis sont adaptés comme suit :

« §1er. – A la demande de l’agente, le Collège provincial est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de l’accouchement ou de la huitième semaine avant cette date, lorsqu’une naissance multiple est prévue. L’agente remet au plus tard sept semaines avant la date présumée de l’accouchement ou neuf semaines avant cette date, lorsqu’une naissance multiple est prévue, un certificat médical attestant cette date. Si l’accouchement a lieu après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu’à la date réelle de l’accouchement.

§2. – L’agente 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.

§3. – L’interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine, pour une période d’une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la sixième semaine précédant la date exacte de l’accouchement ou de la huitième semaine lorsqu’une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l’accouchement.

§4. – Lorsque le nouveau-né doit rester dans l’établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, l’agente peut prolonger son congé de maternité d’une durée égale à la durée de la période d’hospitalisation de son enfant au-delà des sept premiers jours, la durée de cette prolongation ne pouvant toutefois pas dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, l’agente remet 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 qui fait mention également de la durée d’hospitalisation.

§5. – L’agente conserve son droit au report de la prolongation de l’interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l’année de la naissance.

§6. – La rémunération due pour la période pendant laquelle l’agent féminin se trouve en congé de maternité ne peut couvrir plus de quinze semaines (trente-neuf semaines lorsque le nouveau-né doit rester hospitalisé après les sept premiers jours à compter de sa naissance) ou de dix-neuf semaines en cas de naissance multiple (quarante-trois semaines lorsque le(s) nouveau(x)-né(s) doi(vent) rester hospitalisé(s) après les sept premiers jours à dater de sa (leur) naissance).

§7. – 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.

Le présent paragraphe est également applicable lorsque les périodes d’absences pour maladie dues à la grossesse se situent pendant les sept semaines, qui en cas de naissance multiple, tombent avant le septième jour qui précède la date réelle de l’accouchement.

§8. – Lorsque l’agent féminin a épuisé le congé prénatal et que l’accouchement se produit après la date prévue, le congé prénatal est prolongé jusqu’à la date réelle de l’accouchement. Durant cette période, l’agent féminin se trouve en congé de maternité.

§9. – En période de grossesse ou d’allaitement, l’agente ne peut effectuer du travail supplémentaire. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l’application du présent paragraphe, tout travail effectué au-delà de 38 heures par semaine.

§10. – L’agente qui est en activité de service obtient, à sa demande, le congé nécessaire pour lui permettre de se rendre et de subir les examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service. La demande de l’agente doit être appuyée de toute preuve utile.

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

§11. – L’agente qui, en application des articles 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, est dispensée de travail, est mise d’office en congé pour la durée nécessaire. Le congé est assimilé à une période d’activité de service. »

Article 26 ter. - §1^{er}. – Le membre du personnel provincial absent pour cause de maladie ou d’infirmité peut reprendre l’exercice de ses fonctions par demi-prestations s’il le demande et produit à l’appui de cette demande un certificat de son médecin et si le Service médical de Contrôle estime que l’état physique de l’intéressé le permet. Le Collège provincial autorise l’agent à accomplir ces prestations réduites si cette mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

§2. – Si le Service médical de Contrôle estime qu’un membre du personnel provincial absent pour cause de maladie ou d’infirmité est apte à reprendre l’exercice de ses fonctions par demi-prestations, il en informe le Collège provincial via la direction de l’établissement ou du service provincial dont l’agent relève. Le Collège provincial rappelle l’agent en service en l’admettant à accomplir lesdites prestations réduites, sauf si cette mesure n’est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

§3. – Ces décisions du Collège provincial ne peuvent être prises pour une période de plus de trente jours de calendrier. Toutefois, les prorogations peuvent être accordées pour une période ayant au maximum cette durée, si le Service médical de Contrôle estime, lors d’un nouvel examen, que l’état physique du membre du personnel le justifie.

§4. – Au cours d’une période de dix ans d’activité de service, la durée totale des périodes aux cours desquelles le membre du personnel provincial est admis à exercer ses fonctions par demi-prestations, ne peut excéder nonante jours.

§5. – Pendant les prestations réduites qu’il effectue en application des paragraphes 1 à 4 ci-avant, les périodes d’absence du membre du personnel sont considérées comme congés assimilés à une période d’activité de service.

Par demi-prestations, il faut entendre des prestations égales au moins à la moitié de la durée normale d’une fonction à prestations complètes.

§6. – Nonobstant les dispositions des paragraphes 3 et 4 ci-dessus, l’agent absent suite à un accident du travail, à un accident survenu sur le chemin du travail ou à une maladie professionnelle peut être autorisé par le Service médical de Contrôle, tant pendant la période d’incapacité temporaire qu’après la date de consolidation, à reprendre l’exercice de ses fonctions par prestations réduites sans limite de temps, et selon la répartition déterminée par ledit service, sous réserve toutefois, que l’agent puisse accomplir au moins la moitié de la durée normale d’une fonction à prestations complètes.

§7. – Par le Service médical de Contrôle, il y a lieu d’entendre :

- pour les membres du personnel provincial subventionnés par le Ministère de l’Education nationale et de la Culture française, le Service administratif de Santé de l’Etat ;
- pour les autres membres du personnel provincial, le Service médical de Contrôle de la Province.

Article 26 quater. - §1^{er}. – Le présent article est applicable tant aux agents du personnel provincial NON enseignant, nommés à titre définitif, qu'aux membres du personnel enseignant et assimilé.

§2. – Pour des raisons sociales ou familiales, le Collège provincial peut autoriser l'agent provincial à exercer ses fonctions par prestations réduites, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service.

L'agent qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir la moitié de la durée des prestations qui lui sont normalement imposées. Ces prestations s'effectuent soit par demi-jour, soit par un jour sur deux compte-tenu des jours pendant lesquels l'agent, de par le régime de travail qui lui est propre, est tenu de prester ses services. Pendant son absence, l'agent ne peut exercer aucune occupation lucrative.

§3. – L'autorisation visée au paragraphe 2 est accordée, soit pour une période de six mois s'il s'agit d'un membre du personnel provincial NON enseignant visé au paragraphe 1^{er}, soit pour une période de douze mois s'il s'agit d'un membre du personnel provincial enseignant et assimilé.

Des prorogations peuvent toutefois être accordées pour des périodes de même durée, 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 intéressé, introduite au moins un mois avant l'expiration du congé en cours.

§4. – Sont considérées comme congés les périodes d'absence d'un agent pendant les prestations réduites qu'il effectue en application du présent article. Ce congé n'est pas rémunéré. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

§5. – A l'initiative, soit de l'Autorité provinciale, 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 26 quinto. - §1^{er}. – Les agents provinciaux peuvent être autorisés par le Collège provincial à exercer des fonctions dans un Cabinet ministériel.

§2. – Dans les cas de l'espèce, ils sont placés dans une position de détachement dans un Cabinet ministériel. Dans cette position, ils sont réputés être en activité de service ; ils restent titulaires de leur emploi provincial et conservent leurs droits à l'avancement de traitement et de grade.

§3. – Pendant la durée de leur détachement, la situation pécuniaire des intéressés est réglée en conformité des dispositions de l'arrêté royal du 20 mai 1965, modifié par les arrêtés royaux des 7 décembre 1967, 8 janvier et 10 avril 1968 et 26 janvier 1970 ou par les arrêtés royaux à paraître ultérieurement en la matière, déterminant la composition et le fonctionnement des Cabinets ministériels, soit que la Province, en accord avec le Département intéressé, maintienne la liquidation du traitement provincial à l'agent concerné sur la base de l'article 14 de l'arrêté royal précité, soit qu'elle n'use pas de cette faculté et suspende la liquidation du traitement pendant la durée du détachement.

Ce traitement comprend éventuellement toutes allocations, indemnités ou avantages de toutes natures, à caractère rémunérateur, même ceux qui sont accordés en contrepartie de sujétions propres aux fonctions que les agents exerçaient au moment de leur détachement.

§4. – Dans tous les cas, les droits à la pension provinciale ne seront maintenus que dans la mesure où les cotisations prévues par le règlement de la Caisse provinciale des Pensions, auront été versées.

Article 26 sexto. - §1^{er}. – Le Collège provincial peut, pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, autoriser le membre du personnel provincial, 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.

§2. – Cette autorisation est accordée pour une période maximum de quatre ans, en tout état de cause, elle prend fin lorsque l'enfant atteint l'âge de cinq ans.

La durée maximum de l'absence est portée à six ans et prend fin, au plus tard, lorsque l'enfant atteint 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 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

§3. – Durant la période de l'absence, l'agent est en non-activité de service sans traitement ; il ne peut exercer aucune activité lucrative. Durant cette même période, il ne peut faire valoir ses titres ni à la promotion, ni à l'avancement de traitement.

§4. – 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.

Article 26 septimo. – Outre les congés prévus à l'article 26, 11^{ème} alinéa, il peut être accordé aux agents du personnel provincial, 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 avec laquelle il vit maritalement, un parent, un allié, une personne accueillie 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 à son foyer.

La durée de ces congés ne peut excéder quatre jours par année civile ; ils sont assimilés à des périodes d'activité de service, permettant à l'agent de faire valoir ses droits au traitement et à l'avancement de traitement.

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

Article 26 octo. – Les dispositions du présent article sont applicables aux membres du personnel NON enseignant occupés dans les établissements provinciaux d'Enseignement.

Par dérogation au 3^{ème} alinéa de l'article 26, la durée du congé annuel de vacances auquel ont droit les membres du personnel en activité de service visés au présent article est déterminé comme suit :

- pour les personnes âgées de moins de 45 ans : 30 jours ouvrables ;
- pour les personnes âgées de 45 ans à moins de 50 ans : 31 jours ouvrables ;
- pour les personnes âgées de 50 ans au moins : 32 jours ouvrables.

Par dérogation au 6^{ème} alinéa de l'article 26, le congé annuel de vacances auquel ont droit les membres du personnel visé au présent article, est pris pendant les vacances d'été, soit du 1^{er} juillet au 31 juillet inclus, soit du 1^{er} août au 31 août inclus. Après déduction des jours de congé pris pendant le mois de juillet ou d'août, les membres du personnel peuvent prendre les jours de congé restants, selon leur convenance, durant les seuls jours pendant lesquels les cours sont suspendus dans les établissements d'enseignement, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 22 mai 1965 relatif au régime de vacances et congés dans l'enseignement, tel qu'il a été modifié.

Afin de permettre l'accès aux établissements provinciaux d'enseignement, un système de roulement sera appliqué durant les vacances d'été de telle façon que dans les établissements où c'est possible, aux moins deux membres du personnel administratif et/ou du personnel de maîtrise, gens de métier et de service de chaque établissement soient présents, indépendamment des obligations éventuelles pouvant être imposées, suite à l'application de l'alinéa suivant, à certains autres membres du personnel administratif et du personnel de maîtrise, gens de métier et de service ;

Le Collège provincial précisera, par groupe et/ou catégorie d'écoles, les besoins en matière de prestations de service durant les vacances et les mesures à prendre pour les satisfaire. Il sera tenu compte, en particulier, des obligations de service résultant :

- a) du fonctionnement permanent éventuellement obligatoire pour certains établissements ;
- b) de l'accomplissement d'un certain nombre de tâches administratives ;
- c) de l'utilisation temporaire des locaux et des installations qui en font partie, pour l'organisation de toute activité justifiée ;
- d) des travaux d'entretien indispensables.

L'article 26 – 9^{ème} est adapté comme suit :

« Un congé d'accueil peut être accordé aux agents lorsqu'un enfant de moins de dix ans est recueilli dans un foyer en vue de son adoption.

Le congé est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant accueilli n'a pas atteint ou a atteint l'âge de trois ans.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli 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 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants.

Le congé d'accueil est accordé au membre du personnel provincial qui en fait la demande.

Si un seul des époux est adoptant, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

Pour l'application du présent article, la tutelle officieuse est assimilée à l'adoption.

Ce congé est rémunéré – à concurrence du nombre de jours ne faisant pas l'objet d'une indemnité versée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités en ce qui concerne les agents contractuels – et assimilé à une période d'activité de service ».

./...

Article 26.10. - §1^{er} - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux membres du personnel provincial NON enseignant nommés à titre définitif et aux membres du personnel provincial enseignant et assimilé :

- a) pour des motifs impérieux d'ordre familial ;
- b) pour accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, des Provinces, des Communes, d'un Etablissement public assimilé, d'une Ecole officielle ou d'une Ecole libre subventionnée ;
- c) pour présenter leur candidature aux élections législatives ou provinciales.

Les congés visés en a) sont accordés pour une période d'un mois ou 22 jours ouvrables par année civile ; la durée du congé est réduite au prorata des prestations effectuées ; ceux visés en b) et c), pour une période correspondant à la durée normale du stage prescrit ou de la campagne électorale à laquelle les intéressés participent en qualité de candidats.

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

Sauf pour les membres du personnel provincial enseignant et assimilé non nantis d'une nomination définitive, les congés qui dépassent les limites prévues sont convertis de plein droit en disponibilité pour convenances personnelles.

§2. - Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, des congés peuvent être accordés aux membres du personnel provincial NON enseignant, non nantis d'une nomination définitive :

- a) pour motifs impérieux d'ordre familial ;
- b) pour exercer par intérim une fonction dans une école officielle ou dans une école libre subventionnée.

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

La durée des congés visés en a) sont accordés pour une période maximum d'un mois ou 22 jours ouvrables par an. La durée du congé est réduite au prorata des prestations.

La durée des congés en b) ne peut excéder trois mois par an. Ces congés ne peuvent être accordés si pendant leur durée, il est nécessaire de pourvoir au remplacement des agents qui les sollicitent.

Article 26.11. - Les agents du personnel provincial peuvent obtenir 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.

Article 26 – 12^{ème}. - Des congés peuvent être accordés aux membres du personnel provincial enseignant et assimilé, nantis d'une désignation à titre définitif, pour suivre des cours, se préparer à passer des examens et subir des examens et ce, pour une période de trente jours par an.

Ces congés ne sont pas rémunérés. Ils sont assimilés à une période d'activité de service.

Article 26 – 13^{ème}. – §1^{er}. Le présent article est applicable aux membres du personnel provincial enseignant et assimilé, nommés à titre définitif.

§2. – L'agent peut être autorisé par le Collège provincial à exercer ses fonctions par prestations réduites pour des raisons de convenances personnelles, sauf si cette mesure n'est pas compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement. Ne peut bénéficier de cette autorisation, le titulaire d'une fonction de promotion.

L'agent qui bénéficie d'une telle autorisation est tenu d'accomplir, chaque semaine, au moins la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'il exerce.

§3. – L'autorisation visée ci-dessus est accordée pour une période de douze mois à partir du 1^{er} septembre.

Moyennant préavis d'un mois, il peut être mis fin à ce congé avant son expiration. Ce préavis peut être donné soit par le Collège provincial, soit par l'agent intéressé.

Des prolongations peuvent être accordées pour des périodes de même durée si la mesure est compatible avec les exigences du bon fonctionnement de l'établissement, sans toutefois que le congé puisse dépasser dix ans pour une carrière complète.

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

§4. – Pendant les prestations réduites qu'il effectue en application des paragraphes 2 et 3, les périodes d'absence de l'agent sont considérées comme congé sans traitement, assimilé à une période d'activité de service.

Toutefois, durant la période de prestations réduites en cours, le nombre de jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité que peut obtenir le membre du personnel est réduit au prorata en raison des prestations non effectuées.

Pendant la durée des prestations réduites, tous les jours d'absence pour cause de maladie ou d'infirmité du membre du personnel sont comptabilisés au prorata des prestations qu'il aurait dû fournir pendant cette période. Si le nombre total de 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 des prestations réduites.

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

Article 26.14. – §1^{er} – Les membres du personnel enseignant et assimilé qui ont atteint l'âge de cinquante ans peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites selon les modalités fixées ci-dessous :

- 1) ils accomplissent des prestations comportant au moins la moitié de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'ils exercent ;
- 2) pendant leur absence, ils ne peuvent exercer aucune occupation lucrative ;
- 3) ils continuent à percevoir le traitement pour ces prestations réduites augmenté du quart du traitement qui aurait été dû pour les prestations rémunérées de leur fonction principale qui ne sont plus fournies.

Ce congé pour prestations réduites doit prendre cours le premier jour de classe des années scolaires 1984-1985 ou 1985-1986, ou le 1^{er} janvier ou le 1^{er} avril 1985.

La demande doit être introduite au moins 60 jours avant le début du congé.

./...

§2. – Les membres du personnel peuvent mettre fin à ce congé pour prestations réduites le premier jour d’une année scolaire moyennant un préavis qui doit être notifié avant le 15 mars.

§3. – Par dérogation au paragraphe 1^{er} du présent article, les chefs d’établissement, les directeurs des centres psycho-médico-sociaux, les membres des services d’inspection et les membres du personnel NON SUBVENTIONNES ne peuvent bénéficier du congé pour prestations réduites à partir de l’âge de 50 ans.

§4. – Par dérogation au paragraphe 1^{er} du présent article, les prestations à accomplir par les membres du personnel repris ci-après sont fixées à 50% des prestations requises pour la fonction complète :

- les chefs d’atelier, les chefs de travaux d’atelier et les sous-directeurs dans l’enseignement secondaire ;
- les chefs de travaux, les chefs de bureau d’études, les chefs d’atelier, les chefs de laboratoire, les sous-directeurs, les chefs de travaux d’atelier, les directeurs adjoints de l’enseignement supérieur ;
- le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux.

Article 26.15. – Le membre du personnel provincial enseignant et assimilé, nommé à titre définitif peut à sa demande, et avec l’autorisation du Collège provincial, obtenir un congé pour mission dans l’intérêt de l’enseignement.

Ce congé est octroyé par le Ministre de l’Education Nationale selon les règles applicables en la matière au personnel de l’enseignement de l’Etat.

Le congé pour mission dans l’intérêt de l’enseignement n’est accordé que si la durée ou la nature de la mission n’est pas compatible avec l’exercice normal de la fonction principale exercée dans l’enseignement de la Province.

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

Article 26.16. -

Chapitre I – Congés pour prestations réduites

§1^{er}. – Les membres du personnel enseignant et assimilé qui ont atteint l’âge de cinquante ans ou qui ont au moins deux enfants à charge qui n’ont pas atteint l’âge de 14 ans, peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites moyennant le respect des conditions suivantes :

- 1) qu’ils soient nommés à titre définitif et agréés comme tel par le Ministère de l’Education Nationale ;
- 2) qu’ils exercent en fonction principale la charge pour laquelle l’autorisation est demandée ;
- 3) qu’ils accomplissent des prestations comportant au moins la moitié et au plus les 4/5èmes de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu’ils exercent entre ce minimum et ce maximum, les prestations restant à fournir doivent être arrondies, selon le cas, à une période complète ou à une heure complète ;
- 4) qu’ils n’exercent aucune activité lucrative pendant leur absence.

§2. – Les périodes d’absences justifiées par des prestations réduites, conformément au présent chapitre, sont considérées comme des congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales.

./...

Ce congé n'est pas rémunéré. Par ailleurs, il est assimilé à une période d'activité de service.

Le congé pour maladie ou pour infirmité ne met pas fin au congé pour prestations réduites.

§3. – Pour la fixation du traitement d'attente en cas de mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité, le traitement d'activité est, pour la période au cours de laquelle le membre du personnel fournit des prestations réduites, égal au traitement dû pour les prestations effectivement fournies.

La mise en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité ne met pas fin au congé pour prestations réduites.

§4. – La durée totale des périodes de congés pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ou accordées en vertu de ce chapitre, comptés à partir du 1^{er} juillet 1982, ne peut dépasser 5 ans au cours de la carrière.

Chapitre II – Absences pour prestations réduites (plus en vigueur depuis le 01/04/1989)

§1^{er}. – Les membres du personnel enseignant et assimilé qui ont atteint l'âge de cinquante ans ou qui ont au moins deux enfants à charge qui n'ont pas atteint l'âge de 14 ans, peuvent exercer leurs fonctions par prestations réduites moyennant le respect des conditions suivantes :

- 1) qu'ils soient nommés à titre définitif et agréés comme tel là où l'agrégation existe, par le Ministère de l'Education Nationale ;
- 2) qu'ils exercent en fonction principale la charge pour laquelle l'autorisation est demandée ;
- 3) qu'ils accomplissent des prestations comportant au moins la moitié et au plus les 4/5^{èmes} de la durée des prestations complètes qui sont normalement imposées pour la fonction qu'ils exercent entre ce minimum et ce maximum, les prestations restant à fournir doivent être arrondies, selon le cas, à une période complète ou à une heure complète.

§2. – Au cours des périodes d'absences justifiées par des prestations réduites conformément au présent chapitre, le membre du personnel est en non-activité.

§3. – Le membre du personnel autorisé à exercer les fonctions à prestations réduites en vertu du présent chapitre, bénéficie d'un traitement égal au traitement attaché aux prestations réduites, majoré de 1/5^{ème} de la différence entre le traitement qui aurait été accordé à partir de l'absence pour prestations réduites si l'intéressé n'avait pas bénéficié de ce congé et le traitement attaché aux prestations effectivement fournies.

§4. – L'autorisation d'exercer une fonction à prestations réduites en vertu du présent chapitre, est suspendue dès que le membre du personnel obtient ce congé pour :

- 1) accouchement ;
- 2) allaitement ;
- 3) raisons impérieuses d'ordre familial ;
- 4) accomplir un stage dans un autre emploi de l'Etat, des provinces, des communes, d'un établissement public y assimilé, d'une école officielle ou d'une école libre subventionnée ;
- 5) présenter sa candidature aux élections législatives et provinciales ;
- 6) suivre des cours à l'école de protection civile, soit comme volontaire de ce corps, soit comme élève n'appartenant pas à ce corps ;

./...

- 7) faire en temps de paix des prestations auprès du corps de protection civile comme volontaire de ce corps ;
- 8) accueil en vue d'adoption et de tutelle officieuse ;
- 9) prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
- 10) prestations réduites en vertu du chapitre I du présent article ;
- 11) accomplir certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience ;
- 12) exercer une fonction dans un cabinet ministériel ;
- 13) mission dans l'intérêt de l'enseignement

Chapitre III – Dispositions communes

§1^{er}. – Par dérogation aux paragraphes 1^{er} des chapitre I et II du présent article, les chefs d'établissements, les directeurs des centres psycho-médico-sociaux et les membres de l'inspection ne peuvent obtenir, pour prestations réduites, les congés visés au chapitre I et les absences visées au chapitre II.

§2. – Par dérogation aux paragraphes 1^{er} – 3) des chapitres I et II du présent article, les prestations à accomplir sont fixées à 50% de la durée des prestations complètes normales de la fonction exercée, pour les membres du personnel suivant :

- les chefs d'atelier, les chefs de travaux d'atelier et les sous-directeurs dans l'enseignement secondaire ;
- les chefs de travaux, les chefs de bureaux d'études, les chefs d'atelier, les chefs de laboratoire, les sous-directeurs, les chefs de travaux d'atelier, les directeurs-adjoints de l'enseignement supérieur ;
- le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux.

§3. – Les congés pour prestations réduites visés au chapitre I et les absences pour prestations réduites visées au chapitre II ne peuvent être accordés que dans les limites prescrites par le Ministère de l'Education Nationale.

Sous peine de nullité, la demande doit être introduite au moins trente jours avant le début du congé ou de l'absence.

§4. – Le membre du personnel peut mettre fin au congé ou à l'absence pour prestations réduites le premier jour d'une année scolaire et reprendre immédiatement sa fonction antérieure.

Le membre du personnel le fait savoir avant le 15 mars de l'année scolaire précédente.

§5. – Au cours du congé visé au chapitre I et de l'absence pour prestations réduites visée au chapitre II, le membre du personnel est censé avoir poursuivi son activité immédiatement antérieure. La charge pour laquelle le membre du personnel a été mis en disponibilité par défaut partiel d'emploi est assimilée à cette activité.

Si au cours de cette période, l'emploi du membre du personnel est complètement supprimé, il est mis en disponibilité par défaut d'emploi et le congé ou l'absence pour prestations réduites prend fin.

Si au cours de cette période, l'emploi du membre du personnel est partiellement supprimé, le congé ou l'absence pour prestations réduites est maintenu, pour autant que sa charge ne soit pas inférieure à la moitié de la durée des prestations complètes fixées normalement pour la fonction qu'il exerce.

§6. – Le congé ou l'absence pour prestations réduites, accordé(e) à un membre du personnel qui, au moment de l'autorisation, a deux enfants à charge qui ne dépassent pas l'âge de 14 ans, et qui ne remplit plus cette condition au cours d'une année scolaire, ne prend fin qu'au terme de l'année scolaire en cours, vacances d'été comprises.

Article 26.17. – « Interruption de carrière des membres du personnel provincial subventionné par le Ministère de l'Éducation Nationale ».

§1^{er}. – Conditions à remplir pour bénéficier de l'interruption de carrière

Les membres du personnel peuvent interrompre leur carrière professionnelle aux conditions suivantes :

- qu'ils soient nommés à titre définitif et que leur nomination soit agréée là où l'agrément existe. Un membre du personnel qui est nommé à titre définitif (et dont la nomination est agréée) pour une partie de sa charge et qui est désigné temporairement pour une autre partie, peut également bénéficier d'une interruption de carrière, les avantages y afférents se limitent toutefois à la partie de la charge pour laquelle il est nommé à titre définitif (et dont la nomination est agréée). L'allocation d'interruption ne sera calculée que pour cette partie de la charge ;
- qu'ils soient titulaires d'un emploi comportant au moins la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes, s'ils veulent interrompre de manière partielle leur carrière professionnelle. Les prestations à assurer par un membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle de manière partielle doivent être arrondies, selon le cas, à une heure de cours complète ou à une période complète ;
- qu'ils soient remplacés de la manière définie ci-après ;
- que la fonction exercée soit considérée comme fonction principale.

§2. – Durée de l'interruption de carrière

2.1. La durée totale de l'interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle ne peut être supérieure à 60 mois pendant la carrière.

2.2. Pour les membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux et du personnel paramédical, cette interruption prend cours le premier jour du premier ou du second mois de l'année scolaire ou académique et se termine le dernier jour de l'année scolaire ou académique, vacances d'été comprises. Pour l'enseignement supérieur, ces dates sont respectivement : voir §2 de l'article 26.17. Pour les autres niveaux d'enseignement, voir §2 de l'article 26.17.

2.3. Pour les membres du personnel administratif, la durée de l'interruption de carrière est de 6 à 12 mois ; cette interruption prend cours le premier jour du mois.

§3. – Allocation d'interruption

3.1. Une allocation d'interruption est accordée au membre du personnel qui a interrompu sa carrière de manière complète ou partielle.

3.2. Si le membre du personnel obtient une interruption de carrière complète :

- l'allocation d'interruption s'élève à **260,39€** par mois, si la fonction interrompue est une fonction à prestations complètes ;
- ce montant est déduit au prorata des prestations interrompues, si la fonction interrompue n'est pas fonction à prestations complètes.

./...

3.3. Si le membre du personnel obtient une interruption de carrière partielle :

- le montant de l'allocation s'élève à **130,20€** par mois, lorsque la fonction pour laquelle l'interruption de carrière est accordée est à prestations complètes ;
- le montant est réduit au prorata des prestations diminuées, lorsque cette fonction n'est pas à prestations complètes.

3.4. L'allocation d'interruption est payée :

- par la Province, lorsque le membre du personnel qui interrompt sa carrière de manière complète ou partielle est remplacé par un ou plusieurs membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ;
- par l'Office National de l'Emploi, lorsque le membre du personnel qui interrompt sa carrière de manière complète ou partielle est remplacé par un ou plusieurs chômeurs complets indemnisés qui reçoivent des indemnités pour tous les jours de la semaine ou par des personnes assimilées ;
- par la Province et par l'Office National de l'Emploi, lorsque le remplacement est assuré par un ou plusieurs membres mis en disponibilité par défaut d'emploi et par un ou plusieurs chômeurs complets indemnisés.

3.5. Les membres du personnel qui bénéficient d'une allocation d'interruption peuvent se rendre à l'étranger pendant leur interruption de carrière à condition qu'ils gardent leur domicile en Belgique. L'allocation d'interruption est payée uniquement en Belgique.

3.6. Aucune retenue sociale n'est faite sur l'allocation d'interruption. Cette allocation, qui n'est pas indexée, est toutefois imposable. La période d'interruption de carrière ne donne pas lieu à un pécule de vacances ou à une allocation de fin d'année.

§4. - Situation administrative pendant l'interruption de carrière

Pendant l'interruption de sa carrière professionnelle, le membre du personnel est en congé. Il ne perçoit ni traitement, ni subvention-traitement. Pour le reste, ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Les maladies ou infirmités contractées pendant l'interruption de carrière ne mettent pas fin à celle-ci. Le membre du personnel continue à percevoir les allocations familiales et de soins de santé.

En ce qui concerne les soins de santé, il est délivré au membre du personnel un certificat lui permettant de bénéficier de cette allocation :

- par la Province, si le membre du personnel est remplacé par un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ;
- par l'Office National de l'Emploi, lorsque le membre du personnel est remplacé par un chômeur.

Le membre du personnel qui interrompt sa carrière professionnelle de manière partielle ne peut exercer une occupation lucrative pendant l'interruption de carrière, à l'exception de la charge d'enseignement qu'il continue à exercer. Seules les occupations lucratives conciliables avec l'octroi des indemnités de chômage peuvent être exercées.

Un membre du personnel qui est mis en disponibilité par défaut d'emploi de manière complète et qui n'est pas réaffecté ou remis au travail pour au moins une demi-charge, ne peut bénéficier de l'interruption de carrière.

./...

Ceci est toutefois possible si le membre du personnel est à nouveau désigné dans un emploi vacant ou s'il assure une charge temporaire correspondant au moins à la durée de l'interruption de carrière.

Un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi, de manière partielle, peut bénéficier de l'interruption de carrière pour autant qu'il continue à prêter au moins la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour une fonction à prestations complètes. Dans tous les cas de perte partielle d'emploi, l'allocation d'interruption sera payée au prorata des prestations qui donnent lieu à remplacement.

§5. – Remplacement

5.1. Les membres du personnel qui interrompent leur carrière professionnelle de manière complète ou partielle peuvent, quelle que soit la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent, être remplacés par priorité par un ou plusieurs membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi, conformément à la réglementation en vigueur.

5.2. Le membre du personnel qui interrompt sa carrière ne peut être remplacé par un chômeur complet indemnisé qui bénéficie des allocations pour tous les jours de la semaine que si le remplacement par un ou plusieurs membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi n'est pas possible.

Ce chômeur complet indemnisé est désigné dans le respect des règles statutaires relatives au recrutement là où elles existent. La désignation d'un maître ou professeur de religion se fait sur proposition du Chef du culte. Ce chômeur sera considéré comme membre du personnel intérimaire.

5.3. Si, dans des emplois de sélection et de promotion, un membre du personnel est remplacé temporairement par un membre du personnel nommé à titre définitif dans la fonction de recrutement qui donne accès à la fonction de sélection ou de promotion, ce dernier peut être remplacé par un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou, lorsque ceci n'est pas possible, par un chômeur complet indemnisé.

5.4. Pour l'application des points 5.2. et 5.3. sont assimilés aux chômeurs complets indemnisés qui perçoivent des allocations pour tous les jours de la semaine :

- en cas d'interruption de carrière qui prend cours le premier jour de l'année scolaire, les membres du personnel employés jusqu'à la fin de l'année scolaire précédente qui seraient devenus, le premier jour de l'interruption, des chômeurs complets indemnisés qui perçoivent des allocations pour tous les jours de la semaine ;
- les travailleurs qui ont accepté un emploi à temps partiel pour échapper au chômage et qui bénéficient d'une allocation de chômage en application de l'article 171 § 1, alinéa 1^{er}, 1^o b) de l'arrêté royal du 20 décembre 1963, sur l'emploi et le chômage ;
- les membres du personnel qui ont remplacé un membre du personnel durant son congé de maternité et qui, au début de ce remplacement, étaient des chômeurs complets indemnisés qui percevaient des allocations pour tous les jours de la semaine.

5.5. Le chômeur qui remplace un membre du personnel administratif est engagé sous contrat de travail.

5.6. La période d'utilisation d'un chômeur ne peut en aucun cas être supérieure à la durée de l'interruption de carrière du titulaire.

5.7. Les emplois pour lesquels un chômeur complet indemnisé est désigné suite à une interruption de carrière peuvent toujours entrer en ligne de compte pour un rappel provisoire à l'activité de service ou une remise au travail.

§6. – Expiration prématurée de l'interruption de carrière

6.1. Pour des raisons familiales exceptionnelles et moyennant un préavis d'un mois, le membre du personnel qui a interrompu sa carrière peut être autorisé par le Collège provincial à reprendre ses fonctions avant que n'expire la période d'interruption de la carrière professionnelle.

Ce préavis doit être adressé au Ministre par la voie hiérarchique avec l'accord du Collège provincial.

Pour les maîtres et professeurs de religion, cette demande doit être accompagnée de l'accord du chef du culte concerné.

6.2. Les membres du personnel enseignant et directeur, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical, ne peuvent en aucun cas reprendre ou exercer à nouveau complètement leur fonction après le 1^{er} mai de l'année scolaire.

§7 – Procédure

Les demandes d'interruption de la carrière professionnelle doivent être introduites auprès du Collège provincial.

Article 26.18. –

Bénéficiaires

§1^{er}. – Les membres du personnel provincial enseignant et assimilé, non subventionnés par la Communauté française – secteur « Enseignement », peuvent avec l'accord du Collège provincial, interrompre ou réduire leur carrière professionnelle, selon les modalités définies ci-après.

Toutefois, le Collège provincial détermine les fonctions dont les titulaires sont exclus du bénéfice des présentes dispositions, pour des raisons inhérentes au bon fonctionnement du service.

Interruption de la carrière professionnelle

§2. Les agents provinciaux, quel que soit leur régime de travail, visés au §1^{er} ont le droit de suspendre complètement leur carrière professionnelle. Ils ont droit aux allocations d'interruption à condition :

- 1) que la durée de la suspension convenue soit de trois mois minimum et d'un an maximum ; la durée de trois mois n'est pas exigée pour une prolongation ;
- 2) qu'ils introduisent une demande d'allocations d'interruption selon les conditions et modalités fixées par l'arrêté du 2 janvier 1991 tel que modifié.

§3. Les conditions prévues au §2 – 1) ne s'appliquent toutefois pas aux agents qui suspendent complètement leur contrat de travail en vertu des dispositions :

- 1) de l'article 100 bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour l'octroi de soins palliatifs ;
- 2) de l'Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- 3) de l'Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.

./...

Ces agents ont droit à des allocations d'interruption pour les périodes prévues par les dispositions visées à l'alinéa 1^{er}, 1), 2) ou 3), à la condition qu'ils introduisent une demande selon les conditions et modalités légales.

§4. Le droit aux allocations d'interruption des agents visés au §2 est limité à 72 mois maximum durant toute leur carrière professionnelle.

Pour le calcul des 72 mois, il n'est pas tenu compte de la réduction des prestations pendant les périodes visées à l'article 7bis de l'Arrêté royal du 2 janvier 1991 dûment modifié.

§5. Le montant de l'allocation d'interruption octroyée aux agents qui interrompent un régime de travail à temps plein est fixé à **260,39€** par mois.

Le montant de l'allocation d'interruption est toutefois fixé à **285,18€** par mois lorsque l'interruption du régime de travail à temps plein commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption d'un deuxième enfant, pour lequel l'agent ou son conjoint vivant sous le même toit, reçoit des allocations familiales.

Le montant de l'allocation d'interruption est toutefois fixé à **309,97€** par mois lorsque l'interruption du régime de travail à temps plein commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant, pour lequel l'agent ou son conjoint vivant sous le même toit, reçoit des allocations familiales.

Les montants prévus aux alinéas 2 et 3 restent acquis, aussi en cas de prolongation de la période initiale d'interruption, au plus tard jusqu'au premier jour du mois suivant le mois au cours duquel l'enfant qui a ouvert le droit atteint l'âge de trois ans ou en cas d'adoption, au plus tard jusqu'au premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le troisième anniversaire de l'homologation de l'acte d'adoption est atteint. En cas de décès de l'enfant qui a ouvert le droit à ce montant, ce dernier reste acquis jusqu'à la fin de la période d'interruption en cours ou jusqu'à ce que l'enfant eût atteint l'âge de trois ans ou le troisième anniversaire de l'homologation de l'acte d'adoption aurait été atteint.

Si un agent, pendant une interruption en cours, sollicite le bénéfice d'une allocation majorée telle que prévus aux alinéas 2 ou 3, celle-ci peut être octroyée à partir du premier jour du mois qui suit la demande.

Aux agents qui interrompent un régime de travail à temps partiel, il est octroyé, par mois, une partie du montant de **260,39€, 285,18€ ou 309,97€** proportionnellement à la durée de leurs prestations dans ce régime à temps partiel.

§6. Par dérogation au §5, le montant de l'allocation d'interruption octroyée aux travailleurs qui interrompent un régime de travail à temps plein est fixé à **508,92€** par mois dans les cas suivants :

- 1) l'interruption de la carrière pour l'octroi des soins palliatifs sur la base de l'article 100 bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. 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) l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave sur la base des dispositions de l'Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit d'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;

- 3) l'interruption de carrière comme congé parental selon les dispositions de l'Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle.

Par dérogation au §5 – dernier alinéa, il est octroyé par mois, dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, aux agents qui interrompent un régime de travail à temps partiel, une partie du montant de **508,92€** proportionnelle à la durée de leurs prestations dans ce régime à temps partiel.

L'agent qui souhaite suspendre complètement sa carrière pour dispenser des soins palliatifs, conformément au §6 – 1) a droit à des allocation d'interruption pour une période d'un mois éventuellement prolongeable d'un mois, à conditions :

- 1) qu'il introduise auprès du Collège provincial une attestation délivrée par le médecin-traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs d'où il ressort que l'agent a déclaré qu'il est disposé à donner des soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée ;
- 2) qu'il introduise également une demande d'allocations d'interruption selon les conditions et modalités fixées pour ce cas d'espèce, selon les modalités fixées par l'Arrêté royal du 2 janvier 1991 modifié.

Pour bénéficier d'une prolongation de la période d'un mois, l'agent est tenu d'introduire à nouveau une telle attestation. Il peut introduire au maximum deux attestations pour des soins palliatifs pour la même personne.

Réduction des prestations de travail

§7. Les agents à temps plein ont le droit de réduire leurs prestations de travail d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de moitié. Ils ont droit à des allocations d'interruption, à condition :

- 1) que la durée prévue de la réduction des prestations de travail soit de trois mois au moins ;
- 2) qu'ils introduisent une demande d'allocations selon les conditions et modalités fixées par l'Arrêté du 2 janvier 1991.

§8. La condition prévue par le §7. – 1) n'est toutefois pas d'application aux agents qui réduisent leurs prestations en vertu des dispositions :

- 1) de l'article 100 bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, pour l'octroi de soins palliatifs ;
- 2) de l'Arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- 3) de l'Arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle.
- 4) Ces agents ont droit à des allocations d'interruption pour les périodes prévues par les dispositions visées à l'alinéa 1^{er}, 1), 2) ou 3), à la condition qu'ils introduisent une demande selon les conditions et modalités légales.

§9. Le droit aux allocations d'interruption des agents visés au §7. est limité à 72 mois maximum durant la carrière professionnelle située avant l'âge de 50 ans.

Pour le calcul des 72 mois, il n'est pas tenu compte de la réduction des prestations pendant les périodes visées au §8.

Les montants mensuels des allocations d'interruption pour ces agents sont fixées comme suit :

- 1) pour les agents à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à **52,09€** ;
- 2) pour les agents à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un quart, à **65,10€** ;
- 3) pour les agents à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un tiers, à **86,79€** ;
- 4) pour les agents à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, à **130,20€**.

Lorsque la réduction des prestations de travail commence dans un délai de trois ans à partir de la naissance ou l'adoption d'un deuxième enfant, selon les règles fixées au §5, alinéas 2 à 5, le montant mensuel des allocations d'interruption, visé à :

- a) l'alinéa 2, 1) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **57,04€** ;
- b) l'alinéa 2, 2) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **71,30€** ;
- c) l'alinéa 2, 3) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **95,07€** ;
- d) l'alinéa 2, 4) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **142,59€**.

Lorsque la réduction des prestations de travail commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant, selon les règles fixées au §5, alinéas 2 à 5, le montant mensuel des allocations d'interruption, visé à :

- a) l'alinéa 2, 1) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **62,00€** ;
- b) l'alinéa 2, 2) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **77,50€** ;
- c) l'alinéa 2, 3) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **103,33€** ;
- d) l'alinéa 2, 4) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **154,99€**.

Dès qu'ils atteignent l'âge de 50 ans, les travailleurs visés au §7 peuvent diminuer leurs prestations de travail sans limitation dans le temps.

Le montant mensuel des allocations d'interruption pour ces agents est fixé comme suit :

- 1) pour les agents qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à **104,17€** ;
- 2) pour les agents qui réduisent leurs prestations de travail d'un quart, à **130,20€** ;
- 3) pour les agents qui réduisent leurs prestations de travail d'un tiers, à **173,58€** ;
- 4) pour les agents qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, à **260,39€**.

Lorsque la réduction des prestations de travail commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance d'un second enfant, selon les règles fixées au §5, alinéas 2 à 5, le montant mensuel des allocations d'interruption, visé à :

- a) l'alinéa 2, 1) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **109,13€** ;
- b) l'alinéa 2, 2) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **136,40€** ;
- c) l'alinéa 2, 3) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **181,86€** ;
- d) l'alinéa 2, 4) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **275,26€**.

Lorsque la réduction des prestations de travail commence dans un délai de trois ans à partir de toute naissance ou adoption postérieure à celle d'un second enfant, selon les règles fixées au §5, alinéa 2 à 5, le montant mensuel des allocations d'interruption, visé à :

- a) l'alinéa 2, 1) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **114,08€** ;
- b) l'alinéa 2, 2) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **142,59€** ;
- c) l'alinéa 2, 3) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **190,11€** ;
- d) l'alinéa 2, 4) de ce paragraphe, est augmenté jusqu'à **285,18€**.

Pour les agents visés au §8, le montant mensuel de l'allocation d'interruption est fixé comme suit :

- 1) pour les agents à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à **86,32€**. Cependant pour l'agent qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge, le montant d'élève à **116,08€** ;
- 2) pour les agents à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, à **254,46€** ;
- 3) pour les agents visés à l'article 7 §3 de l'Arrêté royal du 2 janvier 1991 à la partie du montant visé au 2) proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

Par dérogation aux alinéas précédents, le montant mensuel des allocations est, pour les agents visés au §8 qui ont atteint l'âge de 50 ans, fixé comme suit :

- 1) pour les agents à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail d'un cinquième, à **172,64€** ;
- 2) pour les agents à temps plein qui réduisent leurs prestations de travail de moitié, à **431,61€** ;
- 3) pour les agents visés à l'article 7 §3 de l'Arrêté royal du 2 janvier 1991 à la partie du montant visé au 2) proportionnelle au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

Le droit aux allocations d'interruption prévu au §9, 5^{ème} alinéa pour les agents de 50 ans ou plus qui réduisent leurs prestations de travail, n'est accordé qu'une fois et est perdu définitivement en cas de reprise de travail à temps plein. Lors d'une nouvelle demande après une reprise du travail à temps plein, ces travailleurs ont seulement droit aux montants prévus aux alinéas 2 à 5 du §9 et uniquement pour une période maximum de six ans.

Réduction du montant des allocations

§10. Toutefois, les montants fixés aux § 5 et 9 ne restent acquis que pendant les douze premiers mois, ou bien de la suspension du contrat de travail en vertu du §2, ou bien de la réduction des prestations de travail en vertu du §7. Après cette période de douze mois, les montants fixés au §5 et 9 sont diminués de 5%.

Dispositions communes

§11. Le passage direct d'une interruption complète à une réduction de prestations et vice-versa et le passage d'une forme de réduction des prestations à une autre sont possibles. Pour le minimum de durée de trois mois fixés par l'Arrêté du 2 janvier 1991 tel que modifié, il est alors tenu compte de l'ensemble des périodes.

§12. Les allocations d'interruption peuvent être cumulées avec des revenus provenant soit de l'exercice d'un mandat politique, soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de la suspension de l'exécution du contrat ou la réduction des prestations de travail.

Dans le cas de la suspension de l'exécution du contrat de travail prévue au §2, les allocations d'interruption peuvent également être cumulées avec les revenus provenant de l'exercice d'une activité indépendante pendant une période maximale d'un an.

Les allocations d'interruption ne sont pas cumulables avec l'octroi d'une pension à charge de l'Etat belge. Le droit à l'interruption de carrière sans le paiement d'allocations peut être accordé lorsque :

- 1) le travailleur bénéficie d'une pension de survie ;
- 2) le travailleur qui a commencé une activité indépendante, a perdu le droit aux allocations parce qu'il a dépassé le délai d'un an prévu au §12, 2^{ème} alinéa.

§13. Le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où l'agent qui bénéficie d'une allocation d'interruption entame une activité rémunérée quelconque, élargit une activité accessoire existante, compte plus d'un an d'activité indépendante.

L'agent qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa 1^{er}, doit en avertir au préalable au directeur du bureau de chômage de l'ONEM ou les agents désignés par l'administration générale de l'Office, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont récupérées.

§14. La perte des allocations d'interruption après un an d'activité indépendante, prévue au §13, alinéa 1^{er}, ne s'applique toutefois qu'à partir du début d'une nouvelle période d'interruption de carrière, qui commence à partir du 1^{er} janvier 1993.

Toutefois, lorsque la nouvelle période d'interruption de la carrière, visée à l'alinéa précédent, débute entre le 1^{er} janvier 1993 et le 28 février 1993 et que le travailleur apporte la preuve de l'existence, avant le 1^{er} janvier 1993, de l'accord écrit avec son employeur concernant cette nouvelle période d'interruption de la carrière, le droit aux allocations d'interruption ne se perd qu'à partir du début de la période d'interruption de carrière suivante.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les travailleurs de moins de 50 ans qui avaient à la date du 1^{er} janvier 1993 déjà commencé une période de réduction de leurs prestations de travail qui dépasse la limite maximale de 72 mois peuvent encore bénéficier d'allocations d'interruption jusqu'au 31 mars 1993.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, la réduction de 5% du montant de l'allocation d'interruption prévue au §10 ne s'applique toutefois qu'à partir du début d'une nouvelle période d'interruption de la carrière, qui commence à partir du 1^{er} janvier 1993.

§15. Le droit aux allocations d'interruption est suspendu au cours de la période pendant laquelle les agents sont appelés sous les drapeaux, accomplissent un service en qualité d'objecteur de conscience, ou sont emprisonnés.

§16. Les agents bénéficiant d'allocations d'interruption peuvent se rendre à l'étranger à la condition de rester domiciliés en Belgique.

Les allocations d'interruption ne sont toutefois payables qu'en Belgique.

§17. Les allocations d'interruption sont indexées et liées à l'indice-pivot 143,59.

Demande d'allocations d'interruption et procédure

§18. Les agents qui veulent bénéficier d'une allocation d'interruption, introduisent à cette fin une demande auprès du Collège provincial, au moins trois mois avant le début de l'interruption. Il en va de même en cas de prolongation.

§19. Moyennant un préavis d'un mois, l'agent peut reprendre ses fonctions, avec l'accord du Collège provincial.

Situation administrative

§20. Pendant l'interruption de sa carrière, l'agent est en congé sans traitement assimilé une activité de service.

L'agent qui réduit ses prestations est en congé sans traitement assimilé à une activité de service pendant la partie des prestations non effectuées.

La durée de l'interruption de carrière complète ou partielle est prise en considération pour le calcul de l'ancienneté de carrière et de l'ancienneté pécuniaire.

§21. Pendant la période d'interruption de carrière, l'agent conserve ses droits :

- a) en matière de soins de santé. La maladie ou l'infirmité résultant d'un accident n'a pas pour effet de mettre fin à l'interruption sollicitée ;
- b) aux allocations familiales.

§22. La période d'interruption ou de réduction est prise en considération tant pour l'octroi que pour le calcul de la pension de retraite et de survie, éventuellement limitée en fonction des dispositions légales et/ou réglementaires en la matière.

Article 26.19. – Pour autant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, il peut être accordé par le Collège provincial aux membres du personnel non enseignant des congés pour accompagner et assister des handicapés et des malades au cours de voyages et de séjours de vacances organisés en Belgique ou à l'étranger par une association, une institution publique ou une institution privée, dont la mission est de prendre en charge le sort des handicapés et de malades et qui, à cette fin, reçoit des subventions des pouvoirs publics.

La demande de congé doit être appuyée d'une attestation par laquelle l'association ou l'institution certifie que le voyage ou le séjour de vacances est placé sous sa responsabilité.

La durée de ces congés ne peut excéder cinq jours ouvrables par an.

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

Article 26.20. – Les membres du personnel provincial obtiennent un congé de quatre jours ouvrables au plus pour don de moelle osseuse.

Ce congé prend cours le jour où la moelle osseuse est prélevée à l'établissement de soins.

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

Article 26.21. –

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

§1. Les membres du personnel provincial enseignant et assimilé non subventionné bénéficient, à partir du 1^{er} janvier 2001, aux conditions fixées ci-après, d'un congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction qui peut y être assimilée.

CHAPITRE II – DES MANDATS EUROPEENS, FEDERAUX, REGIONAUX ET COMMUNAUTAIRES

§2. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel visés au §1 définitif ou temporaire à l'exception de ceux engagés par contrat de travail à durée ou pour un objet déterminé.

§3. A) Les membres du personnel visés au §2 sont mis en congé politique de plein droit à temps plein en vue de l'exercice d'un mandat de :

- 1) membre du Parlement européen ou de la Commission ;
- 2) membre de la Chambre des Représentants, du Sénat ou du Gouvernement fédéral ;
- 3) membre du Conseil ou du Gouvernement de la Région wallonne, de la Communauté française, de la Région de Bruxelles-Capitale ou de la Communauté flamande ;
- 4) Président du Conseil ou membre du Gouvernement de la Communauté germanophone.

B) A la demande des membres du personnel visés au §2, une dispense de service, sans aucune incidence sur la situation administrative et pécuniaire de l'agent, est accordée par le Collège provincial à concurrence d'un jour par mois en vue de l'exercice d'un mandat de membre du Conseil de la Communauté germanophone, autre que le Président.

La dispense de service se prend à la convenance de l'intéressé par jour ou demi-jour. Elle ne peut être reportée d'un mois à l'autre.

§4. A) Les périodes couvertes par le congé politique ne sont pas rémunérées. Elles sont assimilées à des périodes d'activités de service. Durant les périodes couvertes par le congé politique, les membres du personnel ne peuvent faire valoir leurs titres à la promotion et à la sélection.

B) Pour les membres du personnel engagés par contrat de travail, ce dernier est suspendu pendant les périodes couvertes par le congé politique. Celles-ci sont prises en considération comme services admissibles en vue de l'avancement du traitement.

§5. A) Le congé politique prend cours, selon le cas, à la date de prestation de serment pour les mandats visés au §3 ou à la date de l'élection en qualité de Président du Conseil visé au §3, A), 4).

B) Le congé politique expire au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui de la fin du mandat ou le premier jour du mois qui suit la fin du versement de l'indemnité de réadaptation. A ce moment, l'intéressé recouvre ses droits statutaires ou contractuels. S'il n'a pas été remplacé dans son emploi, il occupe cet emploi lorsqu'il reprend son activité. S'il a été remplacé, le Collège provincial l'affecte à un autre emploi.

C) Après leur réintégration, les membres du personnel ne peuvent cumuler leur traitement avec les avantages éventuels, telle une indemnité de réadaptation, liés à l'exercice des mandats politiques visés au §3.

./...

CHAPITRE III – DES MANDATS COMMUNAUX ET AU SEIN D'UN CONSEIL DE L'AIDE SOCIALE

§6. Un congé politique facultatif est accordé par le Collège provincial à la demande des membres du personnel visés au §1 nommé à titre définitif dans les limites et pour l'exercice des mandats politiques tels que précisés à l'alinéa 2.

Le membre du personnel peut, s'il échet, demander la réduction des prestations afférentes à la fonction ou aux fonctions auxquelles il est nommé aux trois quarts ou à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de bourgmestre, d'échevin, de conseiller communal, de président du conseil de l'aide sociale, de membre du conseil de l'aide sociale.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions, le nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction à prestations complètes.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à un heure ou à une période complète.

§7. Le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut bénéficier des dispositions du §6.

Dans les Hautes Ecoles, les professeurs, chefs de bureau d'études, les directeurs de catégorie et les directeurs-présidents ne peuvent bénéficier des dispositions du §6.

Par dérogation à l'alinéa 2 de ce même paragraphe, le membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection et le membre du personnel auxiliaire d'éducation ne peuvent, s'il échet, solliciter la réduction de leurs prestations qu'à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes.

Par dérogation à l'alinéa 2 du paragraphe 6, les membres du personnel des Hautes Ecoles titulaires d'une fonction autre que celles visées à l'alinéa 2, ne peuvent, s'il échet, solliciter la réduction de leurs prestations qu'à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes.

§8. Le congé politique facultatif visé au §6 prend cours :

- 1) le premier jour du mois qui suit la date de la prestation de serment subséquente à l'élection ou à la désignation au mandat politique concerné ;

ou

- 2) le premier jour de l'année scolaire ou académique.

Ce congé politique facultatif expire :

- 1) le premier jour du mois qui suit la date de la perte du mandat ;

ou

- 2) le dernier jour de l'année scolaire ou académique, vacances d'été comprises.

A ce moment, l'intéressé recouvre ses droits statutaires.

§9. Les membres du personnel visés au §6 sont mis en congé politique d'office par le Collège provincial dans les limites et pour l'exercice des mandats politiques tels que précisés aux alinéas 2 et 5.

Le nombre d'heures ou de périodes afférent à la fonction ou aux fonctions auxquelles le membre du personnel est nommé est, s'il échet, réduit d'office :

- 1) aux trois quarts du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de :
 - a) bourgmestre d'une commune de 30.001 à 50.000 habitants ;
 - b) d'échevin ou de président du conseil de l'aide sociale d'une commune de 50.001 à 80.000 habitants ;
- 2) à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes pour l'exercice d'un mandat politique de :
 - a) bourgmestre d'une commune de 50.001 à 80.000 habitants ;
 - b) d'échevin ou de président du conseil de l'aide sociale d'une commune de 80.001 à 130.000 habitants.

Pour déterminer la fraction, est pris en considération comme nombre diviseur pour chacune des fonctions le nombre minimum d'heures ou de périodes requis pour constituer la fonction à prestations complètes.

Les prestations restant à fournir doivent toujours être arrondies, selon le cas, à une heure ou à une période complète.

Le membre du personnel bourgmestre d'une commune de plus de 80.000 habitants ou échevin ou président du conseil de l'aide sociale d'une commune de plus de 130.000 habitants est mis en congé politique d'office pour la totalité de la charge ou des charges pour laquelle ou lesquelles il est nommé.

§10. Le congé politique d'office visé au §9 prend cours le premier jour du mois qui suit la date de la prestation de serment subséquente à l'élection ou à la désignation au mandat politique concerné et expire le premier jour du mois qui suit la date de la perte du mandat. A ce moment, l'intéressé recouvre ses droits statutaires.

§11. Le membre du personnel dont les prestations ont été réduites d'office sur base du §9, alinéa 2, 1), peut solliciter la réduction de ses prestations à la moitié du nombre d'heures ou de périodes requis pour la fonction à prestations complètes.

Le membre du personnel dont les prestations ont été réduites d'office sur base du §9, alinéa 2, 2), peut demander à être mis en congé politique pour la totalité de la charge ou des charges pour laquelle ou lesquelles il est nommé.

§12. Lorsqu'un membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion est mis en congé politique sur base des § 9, alinéa 2, 1) et 2) et §11, alinéa 1, le Collège provincial peut, si les nécessités du service l'exigent, lui adjoindre à titre temporaire, pour la fraction de temps ainsi libérée, un membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection ou de recrutement de manière à assurer la continuité du service.

La fonction de sélection ou de recrutement visée à l'alinéa précédent doit pouvoir donner accès à la fonction de promotion dont est titulaire le membre du personnel mis en congé politique d'office.

Dans les Hautes Ecoles, lorsqu'un professeur, un chef de bureau d'études, un directeur de catégorie ou un directeur-président est mis en congé politique sur base des § 9, alinéa 2, 1) et 2) et §11, alinéa 1, le Collège provincial peut, si les nécessités du service l'exigent, lui adjoindre à titre temporaire, pour la fraction de temps ainsi libérée, un membre du personnel de manière à assurer la continuité du service.

Lorsqu'un membre du personnel titulaire d'une fonction de sélection est mis en congé politique sur base du §9, alinéa 2, 1), le Collège provincial peut, si les nécessités du service l'exigent, lui adjoindre à titre temporaire, pour la fraction de temps ainsi libérée, un membre du personnel titulaire d'une fonction de recrutement de manière à assurer la continuité du service.

La fonction de recrutement visée à l'alinéa précédent doit pouvoir donner accès à la fonction de sélection dont est titulaire le membre du personnel mis en congé politique d'office.

Dans les Hautes Ecoles, lorsqu'un membre du personnel non visé à l'alinéa 3 est mis en congé politique sur base du §9, alinéa 2, 1), le Collège provincial peut, si les nécessités du service l'exigent, permettre son remplacement à titre temporaire pour la fraction de temps ainsi libérée.

Lorsqu'un membre du personnel auxiliaire d'éducation est mis en congé politique sur base du §9, alinéa 2, 1), le Collège provincial peut, si les nécessités du service l'exigent, permettre son remplacement à titre temporaire pour la fraction de temps ainsi libérée.

La désignation d'un membre du personnel complémentaire telle que prévue aux alinéas 1, 3, 4, 6 et 7, se fera prioritairement par le rappel provisoire à l'activité de service d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou par l'attribution d'un complément de charge à un membre du personnel qui n'accomplit plus au sein de son établissement, par défaut d'emploi un nombre d'heures égal à celui pour lequel il est rémunéré.

§13. Après sa réintégration, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec des avantages qui sont liés à l'exercice d'un des mandats politiques visés par la présente résolution et qui tiennent lieu d'indemnité de réadaptation.

§14. Les périodes couvertes par un congé politique sont assimilées à des périodes d'activité de service. Ces périodes ne sont cependant pas rémunérées.

§15. Pour l'application des § 6 et 9, le nombre d'habitants est déterminé conformément aux dispositions des articles 5 et 29 de la nouvelle loi communale.

(Applicable au 1^{er} janvier 2001).

Article 27. – En ce qui concerne les congés de vacances annuelles, le personnel enseignant des institutions provinciales d'enseignement jouit des vacances prévues dans les règlements d'ordre intérieur de chaque institution.

Article 28. – En cas d'absence, pour cause de maladie ou de maternité d'un agent non nanti d'une désignation à titre définitif, la rémunération reste acquise pour le mois en cours. Pour la période ultérieure, le Collège provincial décidera s'il y a lieu à paiement total ou partiel de la rémunération, sous réserve des prescriptions légales et dans la limite des règlements provinciaux applicables aux agents définitifs.

Dans ces cas, les sommes reçues par les intéressés ou les sommes qu'ils auraient dû normalement percevoir, du chef de leur affiliation à l'assurance maladie-invalidité ou de leur assurance contre les accidents du travail, sont déduites des rémunérations subséquentes.

Article 28bis. – En cas d'accident survenu à un agent provincial par la faute de tierces personnes, les rémunérations et indemnités payées par la Province à la victime ou à ses ayants-droit ne sont allouées qu'à titre d'avance, donc à titre provisoire, la Province de Liège se réservant expressément d'en réclamer le remboursement aux tiers responsables de l'accident. Il en est de même des frais de toute nature que la Province pourrait être appelée à payer du chef de l'accident.

En conséquence, le bénéficiaire est tenu de subroger la Province de Liège dans tous ses droits, actions et moyens généralement quelconques contre tous tiers responsables à quelque titre que ce soit.

S'il s'agit d'une pension, d'un supplément ou d'une majoration de pension, la subrogation doit porter sur la valeur en capital de la charge résultant pour la Province, du chef de l'accident, de la mise à la retraite de la victime ou de l'allocation d'une pension aux ayants-droit.

La Province pourra exiger que la subrogation soit rappelée dans les quittances, et reproduite soit par acte sous seing privé, soit par acte authentique, autant de fois que la Province le jugera utile et dans la forme qu'elle indiquera.

CHAPITRE V

Article 29. – Les agents provinciaux doivent, en toutes occasions, veiller à la sauvegarde des intérêts de la Province. Ils sont tenus d'accomplir personnellement et consciencieusement les obligations de service qui leur sont imposées par les règlements en vigueur dans le service dont ils font partie.

Ils exécutent ponctuellement leurs ordres de service et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.

Ils sont tenus à la plus stricte politesse, tant dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs, collègues ou inférieurs, que dans leurs rapports avec le public. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.

Ils doivent, dans le service comme dans la vie privée, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public ou compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Il leur est interdit de révéler les faits dont ils auraient eu connaissance à raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret par leur nature ou par les prescriptions des supérieurs hiérarchiques. Cette interdiction s'applique également aux agents qui ont cessé leurs fonctions.

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

Ils répondent vis-à-vis de leurs supérieurs hiérarchiques, du bon fonctionnement du service qui leur est confié. Ils sont, de ce fait, tenus de réprimer ou de provoquer la répression des abus, négligences ou infractions aux lois et règlements, qu'ils seraient amenés à constater dans l'exercice de leurs fonctions.

Le supérieur est responsable des ordres qu'il donne.

Article 30. – Les agents à temps plein ne peuvent exercer aucun autre emploi rétribué quelconque.

Il est interdit d'accepter aucun mandat électif, d'exercer aucune profession lucrative, d'effectuer aucun travail rémunéré, de faire soit par eux-mêmes, soit sous le nom de leur femme ou de toute autre personne interposée, aucune espèce de commerce, de participer soit à la direction, soit à l'administration d'une société ou d'un établissement industriel, commercial ou agricole.

Dans certains cas, le Collège provincial pourra toutefois lever ces interdictions par délibération motivée.

Toute autorisation accordée est toujours révocable.

Article 31. – Indépendamment de leur responsabilité à l'égard des tiers, les agents provinciaux sont personnellement responsables vis-à-vis de la Province du dommage qu'ils ont causé en violant leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence. Cette responsabilité de nature pécuniaire est assimilée à celle qui donne lieu à application des peines disciplinaires et sa sanction est subordonnée aux voies de recours prévues contre celles-ci. Le Collège provincial, sur avis de la Commission consultative du personnel provincial, constate la responsabilité et fixe le montant de la peine.

Article 32. – Le signalement d'appréciation est organisé par le Collège provincial pour le personnel provincial enseignant et assimilé. Il a pour but d'éclairer l'administration sur la valeur et les aptitudes de l'agent, son rendement et son mérite.

Le dossier de signalement contient toutes relations de faits ou constatations précises susceptibles de servir d'élément d'appréciation.

Ces relations et constatations ne peuvent toutefois avoir trait qu'à l'exercice de la fonction ou à la vie privée dans ses rapports avec la fonction.

Le dossier de signalement fait l'objet d'un examen annuel.

Il fait, en outre, l'objet, s'il y a lieu, d'un nouvel examen préalable à chaque promotion de grade et de traitement. A la suite de cet examen, le directeur ou chef de service remplit un bulletin de signalement, dont la forme et les critères sont déterminés par le Collège provincial.

Le dossier de signalement est obligatoirement soumis au visa de l'intéressé qui peut y consigner ses observations.

Le Collège provincial statue sur avis du Greffier provincial ou du Président du Collège provincial.

L'intéressé est informé de toute décision qui ne serait pas conforme aux propositions du directeur ou chef de service.

Article 32bis. – Le présent article est applicable aux membres du personnel provincial NON enseignant.

§1. L'évaluation est obligatoire pour tout agent qui est effectivement en service et est réalisée préalablement à tout octroi d'évolution de carrière et de promotion.

Elle a pour objet de déterminer les aptitudes professionnelles de l'agent.

§2. L'évaluation est notifiée à l'agent tous les deux ans.

Elle lui est toutefois notifiée un an après qu'il se soit vu attribuer l'évaluation réservée ou un an après qu'il ait commencé à exercer de nouvelles fonctions.

§3. Toute sanction disciplinaire entraîne nécessairement la révision de l'évaluation de l'agent.

§4. L'agent se voit attribuer l'une des trois évaluations suivantes :

- 1) Très positive ;
- 2) Positive ;
- 3) 3) Réservée.

Pour obtenir la mention globale « Très positive », l'agent ne peut avoir aucune mention « Réserve » au regard d'un des critères repris au bulletin d'évaluation.

La mention globale « Réserve » est attribuée lorsque l'agent obtient la mention « Réserve » au regard de la moitié au moins des critères repris au bulletin d'évaluation.

§5. Le projet d'évaluation est établi, au moyen du bulletin dont modèle repris ci-après, par deux supérieurs hiérarchiques, dont le supérieur hiérarchique immédiat.

Lorsque le supérieur hiérarchique immédiat n'a pas eu l'agent sous son autorité directe pendant les trois derniers mois précédant l'évaluation, c'est le supérieur hiérarchique ayant effectivement eu l'agent directement sous ses ordres qui participe à l'évaluation.

Tout problème ponctuel relatif à la désignation des deux évaluateurs est réglé par le Collège provincial, sur proposition du Greffier provincial.

§6. Si l'agent n'a pas de supérieur hiérarchique immédiat, le projet d'évaluation est établi par le Greffier provincial.

§7. L'agent doit restituer le projet d'évaluation dans un délai de quinze jours.

§8. S'il ne suscite aucune remarque de la part de l'agent, le projet est transmis, sans tarder, par la voie hiérarchique, au Collège provincial qui fixe définitivement l'évaluation.

§9. Si l'agent ne restitue pas le projet d'évaluation dans le délai imparti, il est censé adhérer à la proposition qui lui est soumise et le Collège provincial fixe définitivement l'évaluation.

§10. Si l'agent ne peut se rallier au projet, il restitue, dans le délai imparti, le bulletin d'évaluation accompagné d'une réclamation écrite motivant son désaccord.

L'agent qui ne fait pas usage de la possibilité qui lui est offerte d'introduire la réclamation dont question à l'alinéa précédent est censé approuver l'évaluation émise à son égard.

§11. Le Greffier provincial, éventuellement suppléé par le Directeur général du secteur, après avoir entendu l'agent éventuellement assisté d'un défenseur de son choix, pourra faire une autre proposition qui sera jointe au projet d'évaluation en même temps que le procès-verbal d'audition.

Le Collège provincial fixe ensuite définitivement l'évaluation.

Article 33. – Les peines disciplinaires à appliquer suivant la gravité des cas sont :

- 1) le rappel à l'ordre ;
- 2) la réprimande ;
- 3) le blâme ;
- 4) la retenue de traitement ;
- 5) le déplacement ;
- 6) la suspension disciplinaire ;
- 7) la réduction de traitement ;
- 8) la rétrogradation ;
- 9) la démission d'office
- 10) la révocation.

Les trois premières peines sont appliquées directement par le directeur du service qui en donne connaissance au Collège provincial.

./...

Les autres peines sont prononcées par le Collège provincial, sur proposition du directeur ou chef de service ou d'office, par le Collège provincial, le directeur entendu.

Toute suspension entraîne privation de traitement. La suspension avec privation de traitement ne peut excéder six mois.

En ce qui concerne les chefs de service, les peines disciplinaires sont appliquées directement par le Collège provincial.

Quelle que soit la peine disciplinaire dont ils pourraient être l'objet, les membres du personnel provincial sont préalablement entendus. En cas de proposition de suspension disciplinaire, de réduction de traitement, de rétrogradation, de démission d'office et de révocation, ils auront le droit de se faire assister par un défenseur de leur choix. Il est dressé procès-verbal de leurs explications.

Lorsqu'une peine disciplinaire est prononcée par le directeur d'un service, le membre du personnel provincial a un droit de recours auprès du Collège provincial.

Ce recours doit être introduit dans le délai de quinze jours, à dater de la notification écrite qui lui est faite de la peine prononcée.

Article 33bis. – Les membres du personnel frappés d'une peine disciplinaire peuvent faire valoir leurs titres à une réhabilitation administrative. Sont cependant exclues de la réhabilitation, la rétrogradation, la démission d'office et la révocation, ainsi que toutes les peines pour faits d'incivisme.

La réhabilitation administrative n'est pas applicable de plein droit. Il est procédé à une enquête au sujet de chaque demande.

L'autorité appelée à statuer, en matière de réhabilitation, est le Collège provincial.

La réhabilitation administrative a pour effet uniquement la suppression de la mention de la peine au dossier de l'agent, sans autres conséquences. Elle n'entraîne ni effet rétroactif, ni répercussion quelconque sur le statut de paiement de l'agent, ni sur le reclassement au tableau du personnel. Elle ne peut être accordée qu'une fois dans la carrière de l'agent.

La demande en réhabilitation ne peut être introduite qu'à l'expiration des délais suivants, à dater de la décision appliquant la sanction : un an pour les peines 1, 2, et 3, deux ans pour les peines 4 et 5, cinq ans pour les peines 6 et 7, prévues à l'article 33 ci-dessus.

La demande de réhabilitation est introduite auprès du Président du Collège provincial, qui procède à son instruction et transmet ensuite le dossier à la Commission consultative prévue à l'article 34 ci-après. Celle-ci formule des propositions au Collège provincial, après avoir entendu le chef de service de l'agent intéressé.

CHAPITRE VI

Article 34. – Sur toutes les questions relatives à la situation du personnel telle qu'elle résulte des dispositions du présent règlement (barème de traitements, devoirs et obligations, régime disciplinaire, etc...), le Collège provincial peut, lorsqu'il le juge utile, prendre l'avis d'une commission consultative.

./...

Cette commission est constituée et fonctionnera suivant des règles arrêtées par le Collège provincial qui désigne celui de ses membres appelé à présider la commission

Les membres du personnel invités ou admis à comparaître devant cette commission, ont la faculté de s'y faire accompagner par un délégué de l'une des organisations professionnelles représentatives des intérêts du personnel ou par une personne de son choix dûment mandatée.

Si les membres du personnel appartiennent à plusieurs organisations professionnelles, la délégation peut comprendre un délégué de chaque organisation intéressée.

CHAPITRE VII

Article 35. – Un règlement organique et d'ordre intérieur est établi pour chaque établissement ou service provincial. Ce règlement est fixé par le Collège provincial, à charge de le communiquer au Conseil provincial, lors de sa plus prochaine session ordinaire, pour ratification éventuelle.

Article 36. – Les dispositions du présent règlement ne sont applicables aux institutions provinciales d'enseignement agréées par l'Etat, que pour autant qu'elles ne soient pas contraires aux prescriptions des Arrêtés royaux et ministériels relatifs à ces institutions.

Article 37. – Sont abrogées, les dispositions antérieures contraires à celles du présent règlement.