



COMMUNE DE SAINT-NICOLAS

**REGLEMENT PORTANT LES DISPOSITIONS
ADMINISTRATIVES ET PECUNIAIRES GENERALES
APPLICABLES AU PERSONNEL CONTRACTUEL**

Conseil communal : adopté le 17 octobre 2022, modifié les 22 mai 2023 et 24 juin 2024

Approuvé par arrêtés ministériels des 18 novembre 2022, 4 juillet 2023 et 25 juillet 2024

CHAPITRE Ier. CHAMP D'APPLICATION

Article 1er - Les présentes règles générales de travail s'appliquent à l'ensemble du personnel communal non-enseignant engagé dans les liens d'un contrat de travail, qu'il soit subventionné ou non.

CHAPITRE II. REGLES ADMINISTRATIVES GENERALES

Section 1^{ère}. Dispositions générales

Article 2 – [Le Collège communal est délégué pour désigner les agents contractuels, poser les actes juridiques de conclusion et de modification (avenant) du contrat de travail.

Le Collège communal est délégué pour poser les actes juridiques de rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, pour la constatation des actes équipollents à rupture ou les actes juridiques de rupture du contrat de travail de commun accord avec l'agent contractuel.

Aucun contrat de travail, aucun avenant à celui-ci, aucun licenciement, aucune rupture dudit contrat ne peut avoir lieu sans une délibération préalable du Collège communal]. (CSL240624)

Article 3 - La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique aux agents contractuels.

Chaque contrat de travail est conclu par écrit et fait référence au présent règlement.

Section 2. Engagement

Article 4 - Par dérogation à l'article 23 du statut administratif, les candidats doivent réunir les conditions suivantes :

- 1° être belge, uniquement lorsque les fonctions à exercer comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de la commune ;
- 2° avoir une connaissance de la langue française jugée suffisante au regard de la fonction à exercer;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 5° justifier de la possession des aptitudes physiques exigées pour la fonction à exercer;
- 6° le cas échéant, être porteur du diplôme ou du certificat d'études en rapport avec l'emploi à conférer, conformément aux conditions fixées par l'annexe I du statut administratif ;
- 7° réussir un examen correspondant à l'emploi à conférer.

[Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, l'annexe I du statut administratif n'est pas applicable au recrutement d'étudiants, au sens des articles 120 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail]. (CSL240624)

Article 5 - Les dispositions du statut administratif relatives au recrutement du personnel statutaire s'appliquent au recrutement du personnel contractuel, à l'exception de la section 2 du chapitre IV (mobilité avec le CPAS).

Toutefois, l'article 28 du statut administratif doit se lire comme suit :

Une commission de sélection est constituée pour:

- le recrutement de personnel contractuel sous contrat à durée indéterminée;
- le recrutement de personnel contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini lorsqu'il n'y a pas d'impératif d'urgence reconnu par le Directeur général.

Le Collège fixe une procédure de recrutement spécifique qui n'inclut pas nécessairement la création d'une commission de sélection et/ou l'utilisation de tests dans les situations suivantes:

- le recrutement de personnel en régime contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini, lorsqu'il n'y a pas de réserve de recrutement et qu'il y a un impératif d'urgence reconnu par le Directeur général ;
- le recrutement de personnel handicapé ou socialement défavorisé;
- le recrutement de personnel pour des fonctions à caractère manuel qui ne demande aucune formation et connaissance technique particulière ;
- le recrutement d'étudiants, au sens des articles 120 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. (CSL240624)

Article 6 - Par dérogation à l'article 38 du statut administratif, la sélection comporte deux épreuves pour le recrutement de personnel en régime contractuel sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée, de remplacement et pour un travail nettement défini lorsqu'il n'y a pas d'impératif d'urgence reconnu par le Directeur général.

Les deux premières épreuves prévues pour le recrutement statutaire sont fusionnées en une seule épreuve.

Article 7 - Préalablement à la signature du contrat, le candidat produit :

1. un extrait de casier judiciaire ;
2. une copie certifiée conforme du(des) diplôme(s) ou certificat(s) exigé(s) et de tout titre complémentaire;
3. le cas échéant, des documents permettant de justifier le subside obtenu pour son emploi.

Article 8 - L'agent engagé en régime contractuel sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini lorsqu'une procédure de recrutement spécifique a été suivie doit passer les épreuves prévues par le présent chapitre pour bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

Article 9 - L'agent nouvellement engagé reçoit contre récépissé une copie du présent règlement et des documents auxquels celui-ci fait référence.

Section 3. Dispositions statutaires applicables

Sous-section 1. Principe

Article 10 - Sauf exceptions dûment précisées, les dispositions du statut administratif et de ses annexes s'appliquent "mutatis mutandis" aux agents contractuels visés par le présent règlement, dans les conditions éventuellement déterminées par le présent chapitre pour certaines dispositions.

Article 11 – [Les dispositions du statut administratif et de ses annexes s’appliquent aux étudiants, au sens des articles 120 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans le respect des conditions particulières relatives à l’occupation d’étudiants]. (CSL240624)

Sous-section 2 - Droits et devoirs

Article 12 – (...)

Article 13 - En ce qui concerne la gestion des conflits en lien avec les devoirs professionnels, la procédure disciplinaire visée à l’article 19 §4 du statut administratif est, par dérogation à cette disposition, celle prévue par le présent règlement.

Sous-section 3. Stage et carrière

Article 14 - Le chapitre VI du statut administratif, relatif au stage, n’est pas applicable à l’agent contractuel.

Article 15 - L’agent contractuel est répertorié à un grade.

Les évolutions de carrière font l’objet d’un avenant au contrat de travail.

Sous-section 4. Positions administratives

Article 16 - Le chapitre IX du statut administratif, relatif aux positions administratives, n’est pas applicable à l’agent contractuel, à l’exception de son article [72] et sous réserve de l’article 21 du présent règlement. (CSL 22.V.2023)

Sous-section 5. Prestations, vacances et congés

Article 17 - L’agent contractuel bénéficie du régime des prestations énoncé au statut administratif en ses articles 72 et 101 à 103.

Il est engagé à raison d’un horaire complet ou réduit, pouvant être variable si c’est précisé dans le contrat de travail.

Des modifications peuvent être apportées de commun accord à l’horaire de travail de l’agent. Ces modifications font l’objet d’un avenant au contrat de travail.

[Par dérogation à l’article 104 §1^{er} alinéa 1^{er} du statut administratif, la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d’attribution de ces vacances sont établies, pour les agents contractuels, conformément aux lois coordonnées du 28 juin 1971 et à l’article 42 du règlement de travail]. (CSL240624)

Article 18 - En ce qui concerne le congé de 10 jours ouvrables prévu à l’article 117 du statut administratif, l’agent bénéficie du maintien de sa rémunération durant les quatre premiers jours d’absence.

Article 19 – [Les congés pour la protection de la femme enceinte ou allaitante, de maternité et de paternité énoncés aux articles 133 à 148 du statut administratif ne sont pas rémunérés par la commune.] (CSL 22.V.2023)

Article 20 - Les articles 149 et 150 du statut administratif relatifs au congé parental pris en-dehors de l’interruption de carrière ne sont pas applicables à l’agent contractuel.

Sous-section 6. Suspensions du contrat de travail

Article 21 - L’agent contractuel peut obtenir des suspensions de contrat, totales ou partielles par rapport au temps de travail, pour les raisons et selon les modalités prévues

au statut administratif, étant entendu que l'organe compétent pour se prononcer est le Collège communal :

- en ses articles 96 à 98 (absence pour convenance personnelle, étant entendu qu'il ne s'agit pas de disponibilité) ;
- en ses articles 119 à 122 (congé pour motifs impérieux d'ordre familial) ;
- en ses articles 191 à 193 (absence de longue durée justifiée par des raisons familiales) ;
- en ses articles 208 à 210 (congé pour présenter sa candidature aux élections à certaines assemblées) ;
- en ses articles 211 à 213 (congé pour stage).

Article 22 - Les suspensions et interruptions complètes de contrat énoncées à l'article 21 font l'objet d'un avenant au contrat de travail. Elles ne sont pas rémunérées et leur durée n'intervient pas dans le calcul de l'ancienneté d'échelle et de l'ancienneté pécuniaire.

En cas de réduction des prestations de travail, l'agent contractuel est rémunéré au prorata des prestations de travail fournies par rapport au volume de prestations de travail convenu dans son contrat de travail initial.

Les suspensions des prestations de travail ne sont pas interrompues en cas d'incapacité de travail.

Sous-section 5. Incapacités de travail

Article 23 - La section 13 du chapitre X du statut administratif n'est pas applicable à l'agent contractuel, à l'exception de l'article 156, relatif aux absences pour raison médicale qui s'applique à l'agent contractuel.

En outre, l'agent contractuel est tenu d'envoyer à sa mutuelle, dans les délais requis, un certificat médical distinct constatant son incapacité de travail en vue de son indemnisation éventuelle par la mutuelle.

Section 4. Sanctions

Article 24 - Le régime de sanctions applicable au personnel contractuel est fixé par le règlement de travail.

En conséquence, le chapitre VIII du statut administratif et son annexe n°4 ne lui sont pas applicables.

Article 25 - Toute absence volontaire, injustifiée ou irrégulière entraîne automatiquement une retenue de traitement au prorata du nombre d'heures non prestées. Toute retenue de traitement est notifiée à l'intéressé.

Section 5. Cessation des contrats de travail

Article 26 - Le chapitre XIII du statut administratif n'est pas applicable à l'agent contractuel.

Article 27 - [Les contrats de travail peuvent prendre fin, dans le respect de la procédure fixée par le règlement de travail, lorsque l'agent contractuel compte, de façon répétée, des absences injustifiées.] (CSL 22.V.2023)

Article 28 - Sur proposition du Directeur général, le Collège communal peut prononcer le licenciement pour inaptitude professionnelle après que l'agent contractuel s'est vu deux fois consécutivement attribuer une évaluation insuffisante.

Article 29 - Les contrats prennent fin conformément aux dispositions de la loi sur le contrat de travail.

L'agent contractuel, contre lequel une mesure de licenciement est envisagée, a le droit d'être entendu par le Collège communal, accompagné de la personne de son choix.

CHAPITRE III. DISPOSITIONS PÉCUNIAIRES GÉNÉRALES

Section 1. Dispositions générales

Article 30 - Le Collège est délégué pour attribuer à l'agent contractuel l'échelle de traitements afférente au grade dont il est revêtu par désignation.

Il est également délégué pour attribuer à l'agent contractuel l'(les) échelle(s) d'évolution de carrière qu'il peut obtenir. Ces échelles sont attribuées conformément aux dispositions du statut pécuniaire.

Article 31 - Le contrat de travail de l'agent contractuel mentionne la référence de l'échelle attribuée à l'agent.

L'(les) échelle(s) attribuée(s) à l'agent contractuel en évolution de carrière fait (font) l'objet d'(un) avenant(s) au contrat de travail.

Section 2. Dispositions statutaires applicables

Article 32 - Le statut pécuniaire est applicable « mutatis mutandis » au personnel contractuel visé par le présent règlement sous réserve des dispositions des articles suivants.

[Les dispositions du statut pécuniaire s'appliquent aux étudiants, au sens des articles 120 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans le respect des conditions particulières relatives à l'occupation d'étudiants]. (CSL240624)

Article 33 - Le traitement est payé à terme échu, soit à la fin du mois de calendrier au cours duquel l'agent a fourni des prestations de travail nonobstant toutes dispositions en matière de congés autres que d'incapacité de travail.

Article 34 - La rémunération de l'agent contractuel, les indemnités et allocations auxquelles il peut prétendre sont déclarées à l'ONSS et soumises aux retenues individuelles et aux charges patronales conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 35 - L'(les) ayant(s)-droit de l'agent contractuel peut (peuvent) bénéficier de l'indemnité pour frais funéraires prévue aux articles 78 à 82 du statut pécuniaire, étant entendu que les agents concernés par cette indemnité sont les agents qui, la veille du jour de leur décès, étaient en position d'engranger de l'ancienneté pécuniaire.

[Article 36 - Les étudiants, engagés dans le cadre des articles 120 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont rémunérés de la façon suivante, par dérogation au statut pécuniaire et à son annexe :

- Etudiants (ouvriers/employés de base) : 8,68 € bruts non indexés/h

Etudiants avec responsabilités particulières (ouvriers/employés) : 9,91 € bruts non indexés/h.

-

Les montants ci-dessus sont soumis au régime d'indexation prévu par le statut pécuniaire.

Par « responsabilités particulières », il y a lieu d'entendre l'accomplissement de tâches impliquant une autonomie de décision et une prise de responsabilité dans le chef de l'étudiant, c'est-à-dire des tâches qui sortent de l'exécution pure, comme la gestion d'une caisse, la gestion d'autres étudiants etc.

Le Collège peut, si cela est exigé dans le cadre de l'attribution d'un subside, majorer les montants visés par le présent article.] (CSL240624)