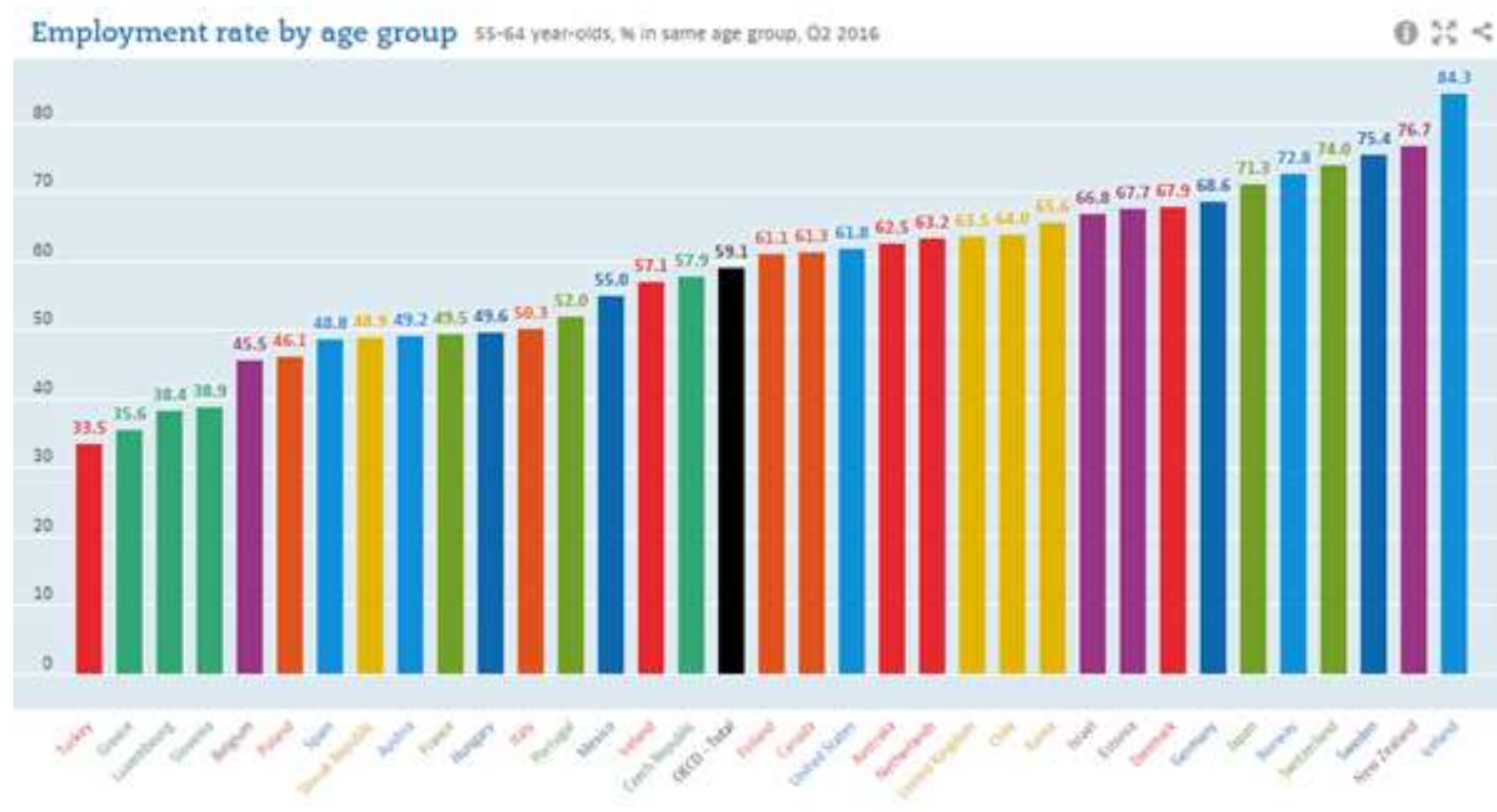


## Annexes

### Annexe A : Développement théorique

#### A.1. Annexe relative à l'introduction



© OCDE (2016). Source : Labour Market Statistics.

## A.2. Annexes relatives à la répartition des agents statutaires et contractuels dans les administrations locales

**Tableau 1 : ONSSAPL – Résultats étude – Répartition du nombre de travailleurs selon le statut et le type d’employeur en pourcentage pour les communes.**

B: REPARTITION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LE STATUT ET LE TYPE D'EMPLOYEUR en %													
Type d'employeur	STATUT	Nombre de travailleurs en chiffres absolus						Nombre de travailleurs en ETP					
		1995	1998	2001	2004	2007	2010	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Communes	Contractuels	52,55%	55,63%	58,96%	61,04%	62,61%	65,22%	46,60%	48,94%	52,77%	54,89%	56,55%	59,42%
	Nommés	47,45%	44,37%	41,04%	38,96%	37,39%	34,78%	53,40%	51,06%	47,23%	45,31%	43,45%	40,58%

©ONSSAPL (s.d.)

**Tableau 2 : ONSSAPL – Résultats étude – Répartition du nombre de travailleurs selon le statut et la classe d’âge en pourcentage pour l’ensemble des administrations locales.**

B: REPARTITION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LE STATUT ET LA CLASSE D'AGE EN %												
STATUT/AGE	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL
Contractuels 1995	0,67%	9,56%	18,53%	20,93%	17,05%	12,60%	9,71%	5,32%	3,79%	1,32%	0,51%	100,00%
Nommés 1995	0,00%	0,58%	3,44%	9,77%	19,08%	20,72%	19,74%	13,08%	10,54%	2,87%	0,17%	100,00%
Contractuels 2010	0,47%	6,99%	12,78%	13,24%	13,55%	14,48%	15,38%	12,24%	7,62%	2,79%	0,47%	100,00%
Nommés 2010	0,01%	1,03%	4,75%	7,85%	11,00%	13,04%	17,51%	22,33%	18,57%	3,88%	0,03%	100,00%

©ONSSAPL (s.d.)

Tableau 3 : ONSSAPL – Résultats étude – Répartition du nombre de travailleurs selon le statut et la classe d'âge pour les communes.

A: REPARTITION DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS SELON LE STATUT ET LA CLASSE D'AGE - COMMUNES												
STATUT/AGE	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	TOTAL
Contractuels 1995	524	5.331	9.703	12.435	10.780	8.113	6.640	4.014	3.228	1.275	487	62.530
Nommés 1995	0	173	1.306	4.584	10.614	11.745	11.358	7.904	6.760	1.916	110	56.470
<b>TOTAL 1995</b>	<b>524</b>	<b>5.504</b>	<b>11.009</b>	<b>17.019</b>	<b>21.394</b>	<b>19.858</b>	<b>17.998</b>	<b>11.918</b>	<b>9.988</b>	<b>3.191</b>	<b>597</b>	<b>119.000</b>
Contractuels 2010	387	5.976	11.328	11.623	12.480	13.546	15.082	12.443	7.976	3.085	723	94.649
Nommés 2010	2	170	1.495	3.064	4.582	6.105	9.195	12.518	10.870	2.445	23	50.469
<b>TOTAL 2010</b>	<b>389</b>	<b>6.146</b>	<b>12.823</b>	<b>14.687</b>	<b>17.062</b>	<b>19.651</b>	<b>24.277</b>	<b>24.961</b>	<b>18.846</b>	<b>5.530</b>	<b>746</b>	<b>145.118</b>

©ONSSAPL (s.d.)

### A.3. Annexes relatives au régime de pensions

Tableau 1 : Départ anticipé vers la pension - tableau de base carrières valable exclusivement pour le tantième 1/60

Année-P	Age légal		Pension anticipée règle générale		Pension anticipée carrière longue	
	Age	Carrière minimum secteur public	Age minimum	Carrière minimum	Age minimum	Carrière minimum
2013	65	5	60,5	38	60	40
2014	65	5	61	39	60	40
2015	65	5	61,5	40	60	41
2016	65	5	62	40	60 61	42 41
2017	65	5	62,5	41	60 61	43 42
2018	65	5	63	41	60 61	43 42
2019	65	5	63	42	60 61	44 43
2025	66	5	63	42	60 61	44 43
2030	67	5	63	42	60 61	44 43

Tableau 2 : statistiques concernant la répartition suivant le motif de mise à la retraite (situation au 1er juillet 2015) - nombre de dossiers introduits

Année	Limite d'âge	Anticipée sur demande	Différée	Inaptitude physique	Mesure d'office	Autres	Total
2003	30	142	7	91	0	0	270
2004	35	147	12	76	0	1	271
2005	29	178	11	70	0	0	288
2006	33	220	10	76	0	6	345
2007	27	274	19	82	0	38	440
2008	38	267	15	75	0	0	395
2009	32	282	16	97	0	17	444
2010	35	266	20	72	0	11	404
2011	58	286	27	82	0	3	456
2012	43	310	27	72	0	10	462
2013	56	334	22	82	0	56	550
2014	69	307	21	85	0	13	495
<b>Total</b>	<b>485</b>	<b>3.013</b>	<b>207</b>	<b>960</b>	<b>0</b>	<b>155</b>	<b>4.820</b>

Tableau 3 : Statistiques concernant la répartition suivant le motif de mise à la retraite (situation au 1er juillet 2015) : pourcentages

Année	Limite d'âge	Anticipée sur demande	Différée	Inaptitude physique	Mesure d'office	Autres	Total
2003	11,11 %	52,59 %	2,59 %	33,70 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
2004	12,92 %	54,24 %	4,43 %	28,04 %	0,00 %	0,37 %	100,00 %
2005	10,07 %	61,81 %	3,82 %	24,31 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
2006	9,57 %	63,77 %	2,90 %	22,03 %	0,00 %	1,74 %	100,00 %
2007	6,14 %	62,27 %	4,32 %	18,64 %	0,00 %	8,64 %	100,00 %
2008	9,62 %	67,59 %	3,80 %	18,99 %	0,00 %	0,00 %	100,00 %
2009	7,21 %	63,51 %	3,60 %	21,85 %	0,00 %	3,83 %	100,00 %
2010	8,66 %	65,84 %	4,95 %	17,82 %	0,00 %	2,72 %	100,00 %
2011	12,72 %	62,72 %	5,92 %	17,98 %	0,00 %	0,66 %	100,00 %
2012	9,31 %	67,10 %	5,84 %	15,58 %	0,00 %	2,16 %	100,00 %
2013	10,18 %	60,73 %	4,00 %	14,91 %	0,00 %	10,18 %	100,00 %
2014	13,94 %	62,02 %	4,24 %	17,17 %	0,00 %	2,63 %	100,00 %
<b>Total</b>	<b>10,06 %</b>	<b>62,51 %</b>	<b>4,29 %</b>	<b>19,92 %</b>	<b>0,00 %</b>	<b>3,22 %</b>	<b>100,00 %</b>

© Service Fédéral des Pensions (SFP) (2015)

Tableau 4 : Départ anticipé vers la pension – régime de pensions salariés - tableau de base de conditions de carrière

Date	Âge minimum	Condition de carrière	Exceptions pour les longues carrières
2012	60 ans	35 ans	/
2013	60,5 ans	38 ans	60 ans, si 40 ans de carrière
2014	61 ans	39 ans	60 ans, si 40 ans de carrière
2015	61,5 ans	40 ans	60 ans, si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans, si 42 ans de carrière 61 ans, si 41 ans de carrière
2017	62,5 ans	41 ans	60 ans, si 43 ans de carrière 61 ans, si 42 ans de carrière
2018	63 ans	41 ans	60 ans, si 43 ans de carrière 61 ans, si 42 ans de carrière
2019	63 ans	42 ans	60 ans, si 44 ans de carrière 61 ans, si 43 ans de carrière

© Service Fédéral des Pensions (2017)

## A.4. Annexes relatives au statut administratif de Tournai

### CHAPITRE XXIII - REDISTRIBUTION DU TRAVAIL

#### A.4.1. Mise à la retraite anticipée – départ anticipé à mi-temps

##### 1. MISE A LA RETRAITE ANTICIPEE – DÉPART ANTICIPÉ À MI-TEMPS

###### CHAMP D'APPLICATION : AGENTS DEFINITIFS UNIQUEMENT

Base : Loi du 10 avril 1995 - redistribution du travail dans le Secteur Public (dispositions applicables jusqu'à une date fixée par Arrêté Royal)

###### ARTICLE 1

Les Communes sont tenues d'appliquer le régime du départ anticipé à mi-temps pour leur personnel statutaire, à l'exception des Corps de Sécurité (Pompiers).

###### ARTICLE 2

Les agents définitifs ont le droit de travailler à mi-temps pendant une période ininterrompue de 10 ans au maximum et une durée minimale de trois mois précédant la date de leur mise à la retraite anticipée ou non (entre 55 et 65 ans).

###### ARTICLE 3

Seules les fonctions désignées [niveau A – contremaître (contredame) et contremaître (contredame) en chef – infirmier(ère)] sont subordonnées à un accord préalable du Conseil Communal pour l'application du régime du départ anticipé à mi-temps.

###### ARTICLE 4

Si le Collège Communal estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel au travail à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit au départ anticipé à mi-temps à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre du personnel et celle qui agréé le Service puisse être supérieure à six mois.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe au Collège Communal.

###### ARTICLE 5

L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par l'agent d'une demande auprès du Collège Communal dans laquelle il fixe la date à laquelle il désire être admis à la retraite

(prenant cours le premier jour d'un mois).

Cette demande est formulée au moins trois mois avant le début de la période de congé pour départ anticipé à mi-temps (au moyen du formulaire conforme à l'annexe 3 de l'Arrêté Royal du 10 avril 1995).

L'agent reçoit un accusé de réception de sa demande.

Le Collège dispose d'un mois à partir du jour qui suit l'introduction de la demande pour invoquer le paragraphe 3.

A l'expiration de ce délai, la demande de l'agent devient définitive.

#### ARTICLE 6

Après l'introduction de cette demande, l'agent peut sortir du régime anticipé à ½ temps moyennant préavis de trois mois à moins que l'autorité n'accepte un délai plus court. Dans ce cas, le travailleur concerné ne pourra plus introduire une nouvelle demande de départ anticipé à mi-temps.

Les dispositions relatives à la demande de pension restent d'application.

#### ARTICLE 7

Si d'autres systèmes de départ anticipé ou de congé précédant la pension peuvent être applicables aux membres du personnel qui ont introduit leur demande de départ anticipé à mi-temps ou auxquels le départ anticipé à mi-temps est déjà applicable, ceux (celles) -ci ont le droit de passer à un de ces autres régimes.

#### ARTICLE 8

Les agents qui font usage de ce droit reçoivent le traitement dû pour un mi-temps ainsi qu'une prime mensuelle dont le montant est fixé à 295,99 € (non soumis à l'index) (non soumise aux cotisations de Sécurité Sociale et sur laquelle aucune retenue de précompte professionnel n'est opérée).

Toutefois, cette prime est taxée comme revenu de remplacement.

Le membre du personnel peut renoncer à la prime mensuelle si la perception exclut le paiement d'une pension.

#### ARTICLE 9

Le travail à mi-temps s'effectue de commun accord entre le membre du personnel qui

opte pour le départ anticipé à mi-temps et son (sa) supérieur(e) hiérarchique soit chaque jour, soit selon une autre répartition fixée sur la semaine.

La répartition des prestations se fait par jour entier ou demi-jour.

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

#### ARTICLE 10

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

L'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à la promotion et à l'évolution de carrière.

#### ARTICLE 11

La Loi-programme du 30 décembre 2001 supprime l'obligation prévoyant que, lorsque deux membres du personnel nommés à titre définitif font usage du droit au départ anticipé à mi-temps, ils doivent être remplacés par un agent statutaire supplémentaire.

#### ARTICLE 12

Le membre du personnel statutaire qui opte pour le départ anticipé à mi-temps conserve ses droits à la pension dans la législation existante.

Le total des périodes pendant lesquelles un membre du personnel est absent sur l'ensemble de sa carrière (départ anticipé à mi-temps - interruption de carrière - congés pour motifs impérieux d'ordre familial) est pris en compte pour le total de la pension.

Toutefois, ces périodes ne peuvent constituer plus de 20 % des services prestés.

En vertu de l'article 15 de la Loi du 10 avril 1995, les revenus pour l'octroi de pensions de retraite et de survie doivent être sauvegardés.

Pour ce faire, l'Administration doit également payer, sur le montant du salaire qui n'est pas payé aux membres du personnel statutaire ayant opté pour le départ anticipé à mi-temps, la cotisation pour le financement des pensions de retraite et de survie.

Les cotisations pour le régime des pensions seront donc calculées sur la base salariale telle qu'elle aurait existé s'il n'avait pas été fait usage du départ anticipé à mi-temps (soit calcul de la cotisation normale sur un temps plein).

## ARTICLE 13

Le départ anticipé à mi-temps peut être cumulé avec les absences suivantes:

- congé annuel de vacances;
- congé de circonstances;
- congé exceptionnel pour cas de force majeure;
- congé pour accompagner des handicapés et des malades;
- dispense pour don du sang, de plasma, de moelle osseuse.

AUCUNE AUTRE ABSENCE N'EST CUMULABLE avec le départ anticipé à mi-temps.

## ARTICLE 18

Le régime de départ anticipé à mi-temps n'est pas d'application aux membres du personnel contractuel.

En effet, ces membres du personnel disposent de la possibilité de départ sous forme d'interruption de carrière à mi-temps, ouvrant le droit à des allocations d'interruption majorées.

### A.4.2. Semaine volontaire de quatre jours

#### 2. SEMAINE VOLONTAIRE DE QUATRE JOURS

LOI DU 10 AVRIL 1995 MODIFIEE PAR LA LOI DU 3 DECEMBRE 1997

(Dispositions applicables jusqu'à une date fixée par Arrêté Royal)

Ce présent chapitre est applicable aux agents statutaires, contractuels et contractuels subventionnés à l'exclusion des grades légaux et du personnel enseignant ainsi qu'aux membres du Corps d'Incendie.

Les agents de niveau A pourront également obtenir l'autorisation d'effectuer leurs prestations dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours moyennant autorisation préalable accordée par le Collège Communal.

1°) Les agents occupés à temps plein et qui ont épuisé les possibilités de réduire leurs prestations de travail prévues dans le cadre de l'interruption de carrière ou qui ne peuvent prétendre à cette interruption de carrière ONT LE DROIT d'effectuer 4/5<sup>èmes</sup> des prestations qui leur sont normalement imposées.

Les prestations sont fournies sur QUATRE JOURS OUVRABLES de la semaine.

2°) Les agents intéressés par la semaine volontaire de quatre jours introduisent une demande auprès du Collège Communal au minimum TROIS MOIS avant le début des prestations réduites.

3°) Les membres du personnel qui font usage du droit d'exercer leurs fonctions dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours reçoivent le traitement dû pour les prestations réduites.

Ce traitement est majoré d'un complément de traitement qui fait intégralement partie du traitement et qui est payé mensuellement. Ce montant est de 70,15 € (indice 138,01).

Le régime de liaison à l'indice des prix à la consommation est applicable à ce complément de traitement.

4°) La Loi-programme du 30 décembre 2001 prévoit que le temps de travail libéré lorsque deux membres du personnel au moins au sein d'un même Service Public font usage de ce droit à la semaine volontaire de quatre jours PEUT ETRE rencontré par la mise au travail de chômeurs.

5°) Pour les membres du personnel statutaire, la période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service.

A la condition que toutes les périodes d'absences sur l'ensemble de la carrière ne dépassent pas 20 % des services réellement prestés, ce congé est pris en compte pour le calcul de la pension.

6°) Pour les membres du personnel contractuel ou contractuel subventionné, l'exécution du contrat est suspendue pendant l'absence. Ils conservent toutefois leurs titres à l'avancement de traitement.

7°) L'Administration Communale est tenue de sauvegarder les droits des agents statutaires à la pension de retraite et à la pension de survie.

8°) Pour le personnel contractuel ou contractuel subventionné, en cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis, notifié au (à la) travailleur(euse) qui a réduit ses prestations, est calculé comme s'il (si elle) n'avait pas réduit ses prestations. Il est fait application du même délai de préavis ainsi calculé pour déterminer l'indemnité prévue par la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

### A.4.3. Interruption de carrière

## CHAPITRE XV - INTERRUPTION DE CARRIERE

LOI DU 22 JANVIER 1985.

### 1. INTRODUCTION

Le bénéfice de l'interruption de carrière est :

- interdit au personnel du Corps de Sécurité (Pompiers);
- interdit aux grades légaux;
- peut être accordé aux agents de niveau A moyennant demande dûment motivée, examinée au cas par cas par le Collège Communal;
- un droit pour tous les autres agents, quel que soit leur statut, répondant aux conditions prescrites par la Loi en la matière.
- ne s'applique pas au personnel stagiaire à l'exception de l'interruption pour soins palliatifs ou du congé parental, ou du congé pour octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave.

Cependant, les agents de niveau A ne sont pas exclus du droit au congé parental, au congé pour soins palliatifs et au congé pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave prévus ci-après dans ce chapitre.

L'agent qui désire bénéficier ou prolonger une interruption de carrière communique au Collège Communal la date à laquelle l'absence prendra cours et sa durée.

Dans le cas d'une interruption dans le système général ou d'un congé parental, cette communication se fait par écrit au moins 2 mois et au plus 3 mois avant le début de l'absence à moins que le Collège Communal n'accepte un délai plus court à la demande de l'agent.

Le congé n'est pas rémunéré.

Il est assimilé pour le surplus à une activité de service.

### 2. POSSIBILITES D'INTERRUPTION DE CARRIERE

Trois possibilités d'interruption de carrière peuvent être envisagées.

Ce sont :

- 1) l'interruption complète d'activité;
- 2) la diminution des prestations de travail;

3) l'achèvement de la carrière professionnelle à temps partiel.

## 2. DIMINUTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL

### A) SYSTEME GENERAL

L'agent à temps plein de moins de 50 ans peut travailler à temps partiel pendant une période de minimum trois mois et de maximum six ans et bénéficier pendant cette période d'allocations d'interruption.

L'agent peut choisir de réduire ses prestations de travail d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de moitié.

Il est possible de passer d'une forme de réduction de la durée du travail à l'autre, mais l'agent de moins de 50 ans ne peut recourir au système de la réduction de la durée du travail que pendant un maximum de septante-deux mois pour toute sa carrière professionnelle, en une seule fois ou avec des périodes intermédiaires de reprise du travail.

## 3. ACHEVEMENT DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE AVEC UN REGIME DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

### A) SYSTEME GENERAL

Un agent à temps plein qui a atteint l'âge de 50 ans peut, jusqu'à l'âge de sa retraite, passer à un régime de travail à temps partiel (au choix  $4/5^{\text{èmes}}$ ,  $2/3$ ,  $3/4$ ,  $1/2$ ) et bénéficier chaque mois d'une allocation d'interruption majorée.

Le bénéfice de l'allocation d'interruption majorée n'est accordé qu'une seule fois. Cela veut dire que si l'agent de 50 ans recommence à travailler à temps plein par la suite, il perd le bénéfice de l'allocation d'interruption majorée. Si, plus tard, il décide à nouveau de travailler à temps partiel, il sera considéré comme un agent de moins de 50 ans qui passe à un régime de travail à temps partiel.

## SECTION 3 - DISPOSITION GENERALE

A sa demande, l'agent peut reprendre sa fonction avant l'échéance de la période d'interruption moyennant un préavis de deux mois communiqué par lettre au Collège Communal, à moins que celui-ci n'accepte un délai plus court.

## SECTION 5 - REMPLACEMENT

Il n'y a plus d'obligation légale de remplacer un agent en interruption de carrière soit à temps plein, soit à mi-temps (Loi-programme du 30 décembre 2001).

Il en est de même lorsque l'agent réduit soit d'1/3, d'1/4 ou d'1/5<sup>ème</sup> ses prestations.

#### A.4.4. Prestations réduites pour raisons médicales

##### VII - PRESTATIONS REDUITES POUR RAISONS MEDICALES

Les articles 51 à 53 sont uniquement applicables au personnel statutaire.

##### ARTICLE 51

##### A) AGENT DEFINITIF AGE DE MOINS DE 50 ANS

Après une incapacité totale pour maladie de trente jours calendrier minimum, l'agent définitif, sur base d'un certificat médical du médecin traitant, peut reprendre ses fonctions par prestations réduites à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % des prestations normales, et ce, en vue de se réadapter au rythme habituel de travail.

Le service médical en informe l'autorité.

L'agent absent pour cause de maladie qui désire bénéficier d'une prorogation de la décision d'autorisation d'effectuer des prestations réduites doit avoir obtenu l'avis du médecin du travail au moins cinq jours ouvrables avant le début des prestations réduites.

L'agent produit un certificat médical et un plan de réintégration établis par son médecin traitant.

Dans le plan de réintégration, le médecin traitant mentionne la date probable de reprise intégrale du travail.

Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude physique de l'agent à reprendre ses fonctions à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales.

Celui-ci remet ses constatations écrites à l'agent aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation du médecin traitant ayant délivré le certificat médical et le plan de réintégration.

Si l'agent ne peut marquer son accord quant aux constatations du médecin du travail, ceci est acté par ce dernier sur l'écrit précité.

Dans les deux jours ouvrables qui suivent la remise des constatations par le médecin du travail, la partie la plus intéressée peut désigner un médecin arbitre en vue de régler le litige médical de commun accord.

Le médecin arbitre satisfait aux dispositions de la Loi du 13 juin 1999 relative à la

médecine de contrôle et figure sur la liste fixée en exécution de la Loi précitée.

Le médecin arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement de l'agent sont à charge de la partie perdante.

Le médecin arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin du travail.

Ce service médical auquel est affiliée l'autorité locale et l'agent sont immédiatement avisés par écrit, par lettre recommandée à la Poste, par le médecin arbitre.

Les prolongations des prestations réduites peuvent être accordées pour une période de trente jours calendrier au maximum.

Ces prestations réduites ne peuvent cependant dépasser :

- 3 mois pour les agents ayant une ancienneté de moins de 10 ans
- 6 mois pour les agents ayant une ancienneté de 10 à 20 ans
- 9 mois pour les agents ayant une ancienneté de plus de 20 ans.

Ces délais concernent une réduction de travail à mi-temps et sont donc adaptés au prorata des prestations à 60 % ou 80 %.

Les dispositions susmentionnées relatives à l'intervention du médecin arbitre sont applicables aux prolongations.

A chaque examen, le service médical décide du régime de travail le plus approprié.

La période de prestations réduites est assimilée à une période d'activité de service, sans réduction de traitement et sans décompte du capital "congé de maladie".

Les prestations réduites sont, en principe, effectuées chaque jour de la semaine sauf dérogation accordée soit par le médecin du travail, soit par le médecin-contrôleur pour le personnel non soumis à la Médecine du Travail.

Durant la période de prestations réduites, l'agent est autorisé à prendre des congés de vacances annuelles.

L'agent autorisé à reprendre ses activités à raison d'un mi-temps sera astreint à prêter le

mi-temps du temps plein (minimum 19 h/semaine).

Le personnel âgé de moins de 50 ans autorisé à reprendre des fonctions réduites (à mi-temps) et qui est atteint d'une maladie grave de longue durée et évolutive pourra poursuivre ses prestations réduites au-delà des trois périodes de 30 jours autorisées moyennant l'accord mutuel du médecin traitant, du médecin contrôleur et du médecin du travail si l'agent y est soumis.

#### B) AGENT DEFINITIF AGE DE PLUS DE 50 ANS

1) L'agent définitif qui n'a jamais utilisé, avant l'âge de 50 ans au plus, la possibilité de travailler à raison de prestations réduites suite à une incapacité totale de trente jours calendrier minimum peut bénéficier des dispositions reprises au point A selon les mêmes procédures (y compris de la règle en matière de vacances annuelles).

2) a) L'agent définitif qui a bénéficié des dispositions prévues au point B, et pour lequel des prestations réduites pour raisons médicales sont toujours souhaitées, pourra – sur base d'un nouveau certificat médical et toujours après avis du Médecin du Travail pour le personnel soumis ou du médecin contrôleur pour le personnel non soumis – prolonger les prestations réduites pour une période de SIX MOIS AU MAXIMUM.

Ces prestations continuent à être rémunérées à 100 %. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Ces prestations ne pourront être effectuées SANS L'ACCORD du Médecin du Travail pour le personnel soumis, du médecin contrôleur pour le personnel non soumis.

Les absences conséquentes des prestations réduites pour maladie reprises tant au point a) qu'au point b) NE SONT PAS DEDUITES du capital maladie de l'agent.

Durant cette période de six mois MAXIMUM de prestations réduites, des congés pour vacances annuelles peuvent être accordés dans le régime de travail effectué comme pour tout régime de travail à prestations réduites.

b) Sous certaines conditions, l'agent définitif de plus de 50 ans ayant épuisé toutes les possibilités de prestations réduites pour agents définitifs de moins de 50 ans pourra effectuer des prestations réduites à concurrence de 50 %, 60 % ou 80 % de ses prestations normales jusqu'à sa retraite.

Les conditions sont les suivantes :

- exercer des fonctions à  $\frac{3}{4}$  temps minimum,
- les prestations réduites sont motivées et nécessaires,

- l'affection dont l'agent souffre est reconnue comme maladie grave, de longue durée et évolutive,
- recevoir l'accord trimestriel du Médecin du Travail pour le personnel soumis, ou du médecin contrôleur pour le personnel non soumis

Ce congé est assimilé à une période d'activité de service et est rémunéré à 100 %. Les jours de maladie durant cette période ne sont pas déduits du capital maladie.

Durant cette période, les congés de vacances annuelles sont accordés selon le régime de travail effectué (comme pour tout régime de travail à prestations réduites).

Cependant, lorsqu'un agent définitif a épuisé le nombre de jours de maladie autorisés, et tombe à nouveau malade, il verra son traitement limité à 60 %, et après un mois d'absence pour maladie, la procédure de comparution devant la commission des pensions sera enclenchée.

#### A.4.5. Absences pour maladie

#### SECTION 9 - ABSENCES POUR MALADIE

#### REGLEMENT FIXANT LES MODALITES DE CONTROLE DES ABSENCES POUR MALADIE DU PERSONNEL COMMUNAL, GRADES LEGAUX COMPRIS MAIS A L'EXCEPTION DU PERSONNEL ENSEIGNANT

#### I - CHAMP D'APPLICATION

#### ARTICLE 1<sup>ER</sup>

Le présent règlement est applicable à tous les membres du personnel communal définitifs, stagiaires, contractuels, contractuels subventionnés, temporaires, les grades légaux, à l'exception du personnel enseignant.

#### ARTICLE 2

#### COMPTABILISATION DES JOURS DE MALADIE (APPLICABLE UNIQUEMENT AUX AGENTS DEFINITIFS)

1) Pour l'ensemble de sa carrière, l'agent qui, par suite de maladie, est empêché d'exercer normalement ses fonctions, peut obtenir des congés de maladie rémunérés à 100 % à concurrence de vingt et un jours ouvrables par douze mois d'ancienneté de service. Si l'agent concerné ne compte pas trente-six mois d'ancienneté de service, son traitement est néanmoins garanti pendant soixante-trois jours ouvrables.

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

Il y a lieu d'entendre par ancienneté de service, les services effectifs que l'agent a accomplis en faisant partie, à quelque titre que ce soit (c'est-à-dire agent définitif, stagiaire, temporaire ou contractuel) et sans interruption volontaire, d'un Service Public Fédéral, Régional, Communautaire, Provincial ou Communal ou d'un établissement d'enseignement créé, reconnu ou subventionné par l'Etat ou une Communauté, un service d'orientation professionnelle, un centre psycho-médico-social ou un institut médico-pédagogique, comme titulaire d'une fonction comportant des prestations complètes.

Lorsque l'agent a accompli des prestations à temps partiel, celles-ci sont prises en considération au prorata des prestations réellement fournies.

Par contre, les absences pour maladie qui sont prises en charge par l'Assurance Maladie Invalidité n'interviennent ni dans le calcul de l'ancienneté ni dans la comptabilisation des absences.

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

2) Les vingt et un jours visés au point 1 sont réduits au prorata des prestations non effectuées pendant la période de douze mois considérée, lorsqu'au cours de la dite période, l'agent:

1° a été absent pour maladie,

2° a obtenu un des congés suivants :

- un congé pour interruption de carrière;
- un congé pour lui permettre d'accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un Service Public ou de l'enseignement subventionné de l'enseignement universitaire, d'un centre psycho-médico-social subventionné ou d'un institut médico-pédagogique subventionné;
- un congé pour lui permettre de présenter sa candidature aux élections européennes, aux élections des Chambres Législatives Fédérales, aux élections des Conseils Régionaux et Communautaires, aux élections des Conseils Provinciaux et Communaux;
- un congé pour mission ;

- a exercé des prestations réduites pour convenances personnelles,
- en cas de départ anticipé à mi-temps;
- lors de l'application de la semaine volontaire des quatre jours.

3° a été placé en non activité en raison d'une absence sans autorisation ou un dépassement sans motif valable au terme du congé.

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

Seuls les jours ouvrables compris dans la période d'absence pour maladie sont comptabilisés. Le congé de maladie ne met pas fin aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle ni au congé pour prestations réduites pour convenance personnelle ni au régime de départ anticipé à mi-temps, ni à la semaine des quatre jours.

3) Lorsque l'agent effectue des prestations réduites, les absences pour cause de maladie ou infirmité sont imputées sur le nombre de jours de congé auxquels il a droit en vertu du point 1, au prorata des prestations qu'il aurait dû accomplir. Si le nombre total des jours ainsi comptabilisés par douze mois d'ancienneté de service n'est pas un nombre entier, la fraction de jour est négligée.

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

Le congé de maladie est temporairement interrompu pendant le congé pour motifs impérieux d'ordre familial.

Les jours de congé pour motifs impérieux qui coïncident avec le congé de maladie ne sont pas considérés comme des jours de congés de maladie.

4) Par dérogation au point 1, les jours de maladie ne sont pas comptabilisés lorsqu'il s'agit :

- d'une dispense de service à l'agent qui tombe malade au cours de la journée et qui obtient de son chef de service l'autorisation de quitter le travail afin de rentrer chez lui ou de recevoir des soins médicaux,

- des absences pour maladie coïncidant avec un congé pour motif impérieux d'ordre familial,

- des absences en raison d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail, d'une maladie professionnelle, même après la date de consolidation,

- d'un congé d'office aux agents menacés par une maladie professionnelle ou une grave maladie contagieuse,

- des congés de maladie accordés à la suite d'un accident causé par la faute d'un tiers et autre qu'un accident de travail ou sur le chemin du travail, à concurrence du pourcentage de responsabilité imputé au tiers et qui sert de fondement à la subrogation légale de l'autorité,

- de congés de maladie accordés à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle dont l'agent a été victime chez un précédent employeur, pour autant que l'agent continue à bénéficier, pendant toute la période d'incapacité temporaire de travail, des indemnités visées à l'article 22 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail, à l'article 34 des lois relatives à la réparation des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970 ou part toute norme équivalente,

- d'un congé accordé à l'agent éloigné de son poste de travail suite à une décision exécutoire du médecin du travail constatant son inaptitude à occuper un poste visé à l'article 146 ter du Code du Bien-être au travail lorsqu'aucun travail de remplacement n'a pu lui être assigné,

- d'absences de l'agent qui effectue des prestations réduites pour cause de maladie, en vue de se réadapter au rythme normal de travail, succédant directement à un congé de maladie ininterrompu d'au moins 30 jours.

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

### ARTICLE 3

Pour l'application du présent règlement, on entend par Médecin contrôleur le ou les médecin(s) désigné(s) comme tel(s) par la Ville de Tournai pour exercer la tutelle médicale des absences pour maladie ou accident de la vie privée du personnel communal défini à l'article 1<sup>er</sup>.

Le médecin contrôleur ne peut être le médecin traitant de l'agent.

### ARTICLE 4

Les visites de contrôle ont lieu au domicile du (de la) malade ou de l'accidenté(e) du lundi au vendredi, de huit à dix-sept heures. Pour le personnel travaillant en service continu, ces visites de contrôle à domicile ont lieu du lundi au vendredi, de huit à dix-sept heures, ainsi que le samedi, de huit à douze heures.

## II - LES ABSENCES POUR MALADIE

### SECTION A - GENERALITES

#### ARTICLE 5

Tout agent malade est soumis à la surveillance des médecins contrôleurs de la Ville de Tournai.

#### ARTICLE 6

Le Service Gestion du Personnel, sur demande du Secrétaire Communal, des chefs ou responsables de service, peut solliciter une visite de contrôle à l'égard d'un des agents malades.

#### ARTICLE 7

L'agent incapable de se rendre à son travail pour raison de santé doit IMPERATIVEMENT informer son chef ou responsable de Service le plus rapidement possible et au plus tard avant neuf heures, soit lui-même, soit par un membre de sa famille, soit par une tierce personne. Cette communication se fait par la voie la plus rapide (téléphone, Fax ou e-mail) et ce, quel que soit le lieu où l'agent se trouve.

Si l'information de l'absence parvient avec retard, l'agent sera prié de se justifier ou d'établir l'impossibilité de se conformer au prescrit.

Si l'absence est justifiée, elle sera considérée comme un jour de maladie, sinon elle sera compensée soit par un jour de vacances annuelles, soit par une récupération d'heures.

Cette mesure ne porte pas préjudice à l'application de sanction disciplinaire éventuelle.

Durant les trois premiers jours d'incapacité, l'agent doit s'attendre à recevoir la visite du Médecin Contrôleur dans les trois premiers jours de son incapacité.

L'agent absent de son domicile peut être amené sur décision du Collège Communal à rembourser à la Ville le montant forfaitaire correspondant aux frais de contrôle infructueux sur base d'un rapport de l'assistante sociale.

#### ARTICLE 8

L'agent doit se faire examiner dans le courant de la première journée d'absence, par un médecin de son choix, qui dressera un certificat médical. Immédiatement après la visite du médecin traitant, l'agent absent pour cause de maladie doit immédiatement informer son chef ou responsable de service, par la voie la plus rapide, de la durée de l'absence prévue par le médecin, de communiquer si les sorties sont autorisées ainsi que son adresse temporaire s'il se fait soigner hors de sa résidence habituelle.

### ARTICLE 9

Tout agent malade est tenu de faire parvenir au plus tard dans les deux jours ouvrables du début de son absence, un certificat médical lisible complété par le médecin traitant à adresser sous enveloppe fermée au Service Gestion du Personnel avec mention "Certificat médical de ... (nom de l'agent)".

Ce certificat doit obligatoirement être établi sur une formule de type C.M.M. dont le modèle est annexé au présent règlement délivré par notre Administration, et disponible au Service Gestion du Personnel.

Il appartient donc à chaque agent d'avoir toujours en sa possession une réserve de certificats réglementaires.

Le certificat médical est distinct de celui destiné à l'organisme assureur. Il en résulte que, le cas échéant, l'agent malade est tenu d'envoyer à sa mutuelle, dans les délais requis, un certificat médical constatant l'incapacité de travail (cette dernière formalité concerne uniquement les agents stagiaires, contractuels et contractuels subventionnés).

### ARTICLE 10

L'agent malade veille à ce que son médecin traitant complète toutes les rubriques du certificat médical C.M.M. en mentionnant notamment :

- le nombre de jours (calendrier) d'incapacité de travail qu'il estime nécessaires;
- les dates de début et de fin de cette incapacité;
- si l'agent malade est apte (sortie autorisée) ou inapte (sortie interdite) à se déplacer ou s'il sera hospitalisé;
- si l'agent malade doit subir des examens médicaux complémentaires, des analyses ou des traitements;
- le nom du médecin traitant et ce de façon lisible.

Toute rature ou surcharge est strictement interdite. Si tel était le cas, le certificat ne sera pas accepté par l'employeur. Dans pareil cas, l'agent est tenu de fournir dans les vingt-quatre heures un duplicata correct de son certificat C.M.M. rédigé par le même médecin traitant.

### ARTICLE 11

Avant de faire parvenir le certificat médical C.M.M. au Service Gestion du Personnel, l'agent malade complète lisiblement les rubriques nom, prénom, grade ou fonction, numéro médical attribué précédemment, dénomination précise du Service auquel il est attaché ainsi que

l'adresse exacte où il peut être examiné par le médecin contrôleur durant son incapacité de travail.

Tout changement d'adresse ultérieur doit être notifié par l'agent, sans délai, au Service Gestion du Personnel.

#### ARTICLE 12

Le chef ou responsable de service communique IMMEDIATEMENT par document interne au Service Gestion du Personnel l'absence pour maladie d'un membre de son personnel dès qu'il en reçoit l'information.