**Quelles sont les missions essentielles pour mon pouvoir local ?**

Les missions essentielles sont tout d’abord celles qui sont listées dans l’annexe de l’arrêté ministériel fédéral portant des mesures d’urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. L’arrêté est amendé au fur et à mesure sur le site du Moniteur belge. Il y a d’abord eu l’arrêté du 18 mars 2020 (amendé) puis celui du 23 mars 2020 modifié par arrêté du 03 avril 2020.

Cette annexe liste « *les commerces, entreprises et services privés et publics qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population* ». Elle s’applique donc aussi aux pouvoirs locaux.

Ensuite, des précisions d’application pour les services administratifs sont à consulter sur le site <https://www.info-coronavirus.be/fr/faqs/> lequel est régulièrement mis à jour.

Enfin, pour tout autre service ou mission non visée par ces deux sources fédérales obligatoires, il appartient à chaque pouvoir local et selon ses missions spécifiques, de déterminer en autonomie quelles sont les missions qu’il estime essentielles ou non, en étant guidé par l’esprit des mesures fédérales : garantir la continuité des services publics absolument nécessaires pour les citoyens d’une part, et protéger son propre personnel d’autre part (exemple : assurer la sécurité et la salubrité du territoire local par l’entretien des routes, les avaloirs etc…).  Les circulaires régionales intitulées « COVID-19 » relatives au personnel statutaire et contractuel viennent compléter les illustrations et la mise en pratique des mesures fédérales pour guider les pouvoirs locaux dans la gestion de leur personnel. Elles sont à consulter sur le site <https://interieur.wallonie.be/coronavirus-covid-19>

**Le personnel mis en dispense de service pour cas de force majeure ou en chômage temporaire pour cas de force majeure a-t-il droit aux chèques-repas ? Qu’en est-il pour personnel placé en télétravail ?**

La règlementation générale prévoit que : « *le nombre de titres-repas octroyés doit* ***être égal au nombre de journées au cours desquelles le travailleur a fourni un travail effectif normal****, de prestations supplémentaires sans repos compensatoire, de prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire et d'autres prestations supplémentaires moyennant repos compensatoire* » (article 19bis, §2, de l’arrêté royal du 28 novembre 1969, pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs).

Le personnel mis en télétravail bénéficie logiquement des chèques-repas.

Quant au personnel mis en dispense de service pour cas de force majeure ou en chômage temporaire pour cas de force majeure, l’employeur ne doit pas lui octroyer les chèques-repas puisqu’aucun travail effectif n’est effectué. Dans l’hypothèse où le pouvoir local décide néanmoins d’octroyer les chèques - repas à ce personnel, ceux-ci se verraient imposables à l’impôt des personnes physiques et soumis à la législation sociale. Il est préférable de s’informer au préalable auprès de l’inspection des lois sociales du SPF emploi.

Pour les informations :

 <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/lunchcheques/salaryfeatures.html>

**Puis-je lancer une procédure de recrutement durant cette période de confinement ?**

Les circonstances exceptionnelles liées à la pandémie du covid-19 empêchent le conseil communal de se réunir pour exercer ses compétences pleines et entières.

L’arrêté du 18 mars 2020 du Gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 5 relatif à l'exercice des compétences attribuées au conseil communal par l'article L1122-30 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation par le collège communal, indique en son article 1er que : « *Pour une durée de 30 jours à dater du lendemain du jour de la promulgation du présent arrêté par le Gouvernement, les attributions du conseil communal visées par l'article L1122-30 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation sont exercées par le Collège communal aux seules fins d'assurer la continuité du service public malgré la pandémie de Covid-19 et dans la mesure où l'urgence de son action et l'impérieuse nécessité sont motivées.* ».

Cette délégation de compétences – qui consiste à décharger le conseil communal de son pouvoir de décision - est une mesure exceptionnelle et temporaire qui ne peut donc être utilisée que pour des raisons d’urgence et d’impérieuse nécessité.

Dans chaque cas d’espèce, l’urgence doit être appréciée et motivée en la forme.

Par ailleurs, d’autres éléments devront être appréciés par le collège :

* En lançant l’appel à candidature pendant la période d’épidémie, la commune pourrait rompre le principe d’égalité des citoyens en ce que les personnes actuellement fragilisées voire malades ne seront pas en mesure de poser leur candidature. Partant, la commune se prive aussi de candidatures non seulement intéressantes mais qui apporteraient un plus grand choix au collège ;
* Encore l’appel serait-il maintenu, il sera difficile voire impraticable d’organiser les épreuves durant la période de confinement. Celles-ci devraient donc de toutes manières, être reportées ;

A moins d’une urgence spécialement motivée, il est préférable de postposer une telle procédure. Pour assurer néanmoins la continuité du service public, il peut être fait recours à la désignation d’un faisant fonction conçue pour les situations temporaires et urgentes.

**Comment le travail doit-il s’organiser au niveau local ?**

La situation exceptionnelle actuelle exige que les pouvoirs locaux se montrent flexibles avec l'organisation du travail tout en garantissant le maintien des droits pour l’ensemble du personnel.

**Que comprend cette flexibilité dans l’organisation du travail ?**

* La continuité du service public doit être garantie.
* Des décisions doivent être prises dans l’intérêt général et des missions à accomplir.
* Le travail à domicile est la norme. Cela doit être rendu possible et soutenu autant que possible par les pouvoirs locaux.

**Comment la continuité du service public peut-elle être garantie ?**

Les pouvoirs locaux sont appelés à rechercher des opportunités et solutions créatives pour confier aux membres du personnel l’accomplissement de tâches significatives et utiles pour faire face à la crise.

**Comment peuvent se traduire la créativité et la flexibilité attendues ?**

De nombreux services (hôpitaux, CPAS,…) souffrent de manque de personnel. Des services aux citoyens doivent être assurés non seulement là où ils sont actuellement compromis mais également là où est exprimé un besoin. Le personnel pourra, en fonction de ses responsabilités et tâches, être affecté pour accompagner les citoyens là où les services sont compromis dans le cadre de la gestion actuelle et future de la lutte contre la crise sanitaire.

**Comment doit s’opérer l’affectation du personnel dans le cadre de la gestion actuelle et future de la crise sanitaire ?**

* Le respect du bien-être des travailleurs doit être respecté à tout moment et dans toutes les mesures prises. Les agents doivent toujours pouvoir travailler dans les conditions de sécurité qui s’imposent et dans le strict respect des règles de distanciation sociale.
* Afin de faire le moins de différence possible entre les employés en raison de leur statut, il est important qu'une concertation puisse avoir lieu avec les organisations syndicales, l’organisation du travail étant momentanément modifiée
* Les pouvoirs locaux doivent se poser la question de savoir si, moyennant le respect des recommandations du CNS et dans le respect du bien être des travailleurs, ces derniers ne peuvent être affectés à l’une ou l’autre tâche ou fonction qui peuvent être exécutées sur leur lieu de résidence : ces tâches sont autant que possible en lien avec la fonction du membre du personnel. Elles peuvent s’effectuer notamment par le biais du suivi de e-formations, de lectures, etc. ou sur un autre lieu de travail (voir ci-après mise à disposition)

**Qu’en est-il des missions non essentielles ?**

Pour toutes les autres missions qui peuvent être postposées, qui n’entrent pas dans les définitions précitées ou pour lesquelles, après avoir mis tout en œuvre, il est impossible de garantir le respect de recommandations du CNS, il appartiendra, alors, aux pouvoirs locaux, de décider de la suspension de l’activité.

**Quelles sont les limites des circulaires du 20 mars et du 7 avril ?**

Celles-ci n’ont pas vocation à organiser la gestion des ressources humaines à la place de l’administration locale (nombre d’agents, tournantes, rappel de personnel, …) mais font appel au sens des responsabilités, dans le pouvoir d’appréciation qui est celui des pouvoirs locaux, pour l’organisation du travail au sein de leurs institutions.

**Comment le personnel statutaire peut-il être mobilisé ?**

Le pouvoir local peut toujours confier à un membre du personnel statutaire différentes tâches au sein d’une même entité ou d’une entité tierce. La mise à disposition de statutaires au bénéfice d’entité tierces doit permettre à l’autorité locale, guidée par la nécessité du service public et dans le souci de la poursuite de l’intérêt général au niveau local d’enjoindre à l’un de ses agents, en respectant les procédures liées à la concertation sociale locale, d’exécuter des prestations de travail auprès d’un autre utilisateur. La mise à disposition de personnel statutaire nécessite une convention écrite.

**Comment le personnel contractuel peut-il être mobilisé au sein d’une même entité ?**

Le pouvoir local peut toujours confier à un membre du personnel contractuel différentes tâches au sein d’une même entité :

- lorsque cela est prévu dans leur contrat de travail, ou

- si l'agent contractuel y consent. Cet accord fera l’objet d’une convention ou d’un avenant au contrat.

**Comment le personnel contractuel peut-il être mobilisé au sein d’une entité tierce ?**

Au sein d’un entité tierce, la mise à disposition temporaire est rendue possible sur base de l’article 32, §1er al.2 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d’utilisateurs qui prévoit une dérogation au principe d’interdiction.

Un avertissement préalable au service des lois sociales sera requis dans deux cas :

1. dans le cadre de la collaboration entre entreprises d’une même entité économique et financière (exemple: une commune envers une asbl purement communale)

b) en vue de l’exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière.

La mise à disposition doit faire l’objet d’une convention tripartite (employeur-agent-utilisateur) afin d’éviter toute requalification en contrat de travail.

**À quelles conditions la mise à disposition est-elle rendue possible ?**

* Le caractère exceptionnel de la mise à disposition : l’activité ne doit pas être l’activité habituelle de l’employeur d’origine ;
* La mise à disposition ne peut concerner que des travailleurs permanents : le pouvoir local ne peut engager quelqu’un pour ce faire ;
* La durée de la mise à disposition doit être limitée.

**Que faire si le télétravail n’est pas possible, si l’organisation du travail ne permet pas une présence physique dans le respect des règles de distanciation sociale ou s’il n'est pas possible de déployer immédiatement le membre du personnel pour d'autres tâches ?**

Dans ce cas, les pouvoirs locaux peuvent prendre les décisions suivantes :

* La mise en dispense de service pour cas de force majeure doit être privilégiée et ce afin de ne pas créer de distorsion de traitement entre les agents, soumis à des statuts différents. Il est ici rappelé le contenu des circulaires de 20 mars et 7 avril ;
* Qu’il s’agisse du télétravail ou de la dispense de service, ces situations permettent que les agents restent disponibles en cas de besoin soudain ;
* Sur base volontaire, les membres du personnel peuvent être invités à prendre des congés. Ils ne peuvent y être contraints ;
* Au cas par cas pour que cela reste l’exception, identifier quel membre du personnel fera l’objet d’une demande de mise en chômage temporaire pour cas de force majeure. Il va sans dire que dans ce cas les membres du personnel concernés n’effectuent plus aucunes tâches même par le biais du télétravail. Afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés quel que soit leur statut, l’employeur peut accorder un complément aux allocations de chômage. A cet égard il est important de noter pour que le membre du personnel ne soit pas pénalisé, la totalité des allocations ne doit pas dépasser son traitement mensuel net.

**Quel préalable opérer avant de prendre l’une des solutions visées ci-avant ?**

Avant de prendre pareille décision, les pouvoirs locaux sont encouragés à prendre contact avec les services de l’ONEM et de l’ONSS et de se référer aux modalités contenues dans la circulaire complémentaire du 7 avril 2020.