



# CHAPITRE 3

---

## Le statut général du personnel

## **Chapitre 3. Le statut général du personnel**

### 3.1. Les décrets

- Communes : article L1212-2 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article L42/2 LOCPAS
- Provinces : article L2221-5 CDLD
- Régies provinciales autonomes : L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-34 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/6 LOCPAS

L'obligation d'élaborer un « statut administratif et pécuniaire » ou « des dispositions générales objectives » pour le personnel existait au sein des pouvoirs locaux, sans en préciser le contenu.

Dans un souci d'harmonisation au sein de tous les pouvoirs locaux, ces règles générales sont communément dénommées « le statut général du personnel » défini comme suit :

*« §1<sup>er</sup>. Le conseil [communal] [de l'action sociale] [provincial] [d'administration] fixe le statut général du personnel.*

*Par statut général du personnel, l'on entend l'ensemble des règles générales prises dans le cadre de l'autonomie locale et régissant la situation juridique administrative et pécuniaire de tous les membres du personnel de l'administration quel que soit leur grade.*

*§2. Le statut général du personnel comprend au minimum :*

- 1° les conditions requises pour être recruté comme membre du personnel statutaire ou comme membre du personnel contractuel ainsi que les procédures et épreuves y relatives ;*
- 2° la détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions ;*
- 3° les droits et devoirs des membres du personnel, les incompatibilités et interdictions ainsi que les règles et procédures relatives aux cumuls avec d'autres fonctions ou emplois ;*
- 4° les règles et les procédures disciplinaires ;*
- 5° les mesures d'ordre ;*
- 6° les règles et les procédures d'évaluation ;*
- 7° les règles et les procédures de transfert, de mobilité, de mission ou de toute autre forme de réaffectation vers d'autres services ;*
- 8° les règles et procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l'exercice de fonctions supérieures ;*
- 9° les positions administratives, les circonstances qui les déterminent et leurs conséquences sur la situation des membres du personnel, en ce compris le régime des congés et de mises en disponibilité ;*
- 10° les causes de cessation de la relation statutaire ;*
- 11° les éléments de la rémunération ;*
- 12° les conditions d'octroi, les bénéficiaires et indemnités relatives au télétravail lorsqu'il est organisé ;*
- 13° les protections contre la violence et le harcèlement moral et sexuel.*

*Par épreuve visée au 1<sup>o</sup>, l'on entend un examen écrit, oral, pratique ou une candidature répondant au statut, sur base desquels la commission de sélection évalue les candidats à l'emploi et effectue une comparaison des titres et des compétences.*

*Les éléments visés au 11<sup>o</sup> sont les échelles barémiques et leur développement en échelons, ainsi que les conditions d'octroi et les bénéficiaires des indemnités, des allocations et des avantages de toute nature, en ce compris les éventuelles pensions complémentaires.*

*§3. Les éléments de la rémunération sont fixés notamment selon l'importance des attributions, le degré de responsabilité, les aptitudes générales et professionnelles requises, et la place occupée par les membres du personnel dans la hiérarchie de l'administration.*

*§4. Un avis indiquant l'endroit où le statut général du personnel peut être consulté est affiché dans un lieu apparent et accessible. Chaque membre du personnel doit pouvoir prendre connaissance, en permanence et sans intermédiaire, du statut général du personnel et de ses modifications dans un endroit facilement accessible. ».*

La notion de « statut général du personnel » vise à renforcer la volonté de rassembler toutes les règles juridiques fixées par l'autorité dans un seul document, en ce compris celles applicables aux fonctions dirigeantes de l'administration.

Le statut général du personnel est pris dans le cadre de l'autonomie locale et par voie de conséquence, dans le respect des normes de droit supérieures. En d'autres termes, cela implique que le statut ne rassemble que les règles édictées par le conseil communal, le conseil de l'action sociale, le conseil provincial ou le conseil d'administration dans le cadre de son autonomie.

Il est en effet sans intérêt de reproduire dans un statut le contenu d'une norme supérieure.

*Exemple : le nouvel article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au congé de naissance ne doit pas être transcrit dans le statut général du personnel, ladite loi de 1978 s'appliquant directement aux membres du personnel contractuel des pouvoirs locaux. Toutefois, la loi ne s'appliquant pas au personnel statutaire, il appartient à l'autorité locale de règlementer sur ce point. Le personnel statutaire ne pourra pas bénéficier du congé de naissance tant que l'autorité locale n'aura pas modifié son statut général du personnel en ce sens.*

L'énumération, non exhaustive, du contenu du statut général du personnel s'inspire de la notion de réglementations de base définie par l'arrêté royal du 29 août 1985 pris en exécution de l'article 2, §er, 1<sup>o</sup>, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Par ailleurs, le régime de télétravail choisi par l'autorité locale (télétravail structurel, occasionnel ou autre forme) ainsi que ses modalités réglementaires (type de personnel

bénéficiaire, octroi ou non d'une indemnité etc....) sont à prévoir dans le statut général du personnel<sup>6</sup>.

Le statut général du personnel s'applique à tous les membres du personnel, qu'ils soient statutaires ou contractuels.

La notion de membre du personnel avait été introduite par les décrets « Gouvernance » du 29 mars 2018<sup>7</sup> pour les intercommunales et les associations chapitre XII afin d'exclure toute autre relation juridique telles que le statut d'indépendant ou l'exercice d'une fonction via une société de management.

Les décrets portant réforme de la fonction publique locale reprennent ces définitions pour les intégrer dans les dispositions applicables aux communes, aux CPAS et aux provinces.

Le « membre du personnel » est défini comme suit :

*« Par membres du personnel, l'on entend les membres du personnel statutaire et les membres du personnel contractuel.*

*Le membre du personnel statutaire vise tout membre du personnel qui, par décision unilatérale de l'autorité, est nommé à titre temporaire ou à titre définitif, ou est admis en stage en vue d'une nomination à titre définitif.*

*Le membre du personnel contractuel vise tout membre du personnel engagé sous contrat de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. ».*

Particularité pour les CPAS : la règle de l'identité des statuts entre la commune et le CPAS n'est pas modifiée. Le conseil de l'action sociale arrête les dérogations au statut général du personnel communal dans la mesure où le caractère spécifique de certains services et établissements du centre le commande, et fixe le statut général du personnel des emplois inexistants au niveau communal. Le statut général du personnel dérogatoire comprend au minimum les 12 éléments visés à l'article L1212-2, §2 du code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Particularité pour les communes : le nouvel article L1212-2, §1<sup>er</sup> reprend l'exception suivante qui figurait dans l'ancien article L1212-1 du code : « *Le conseil communal n'est pas compétent pour fixer les éléments de rémunération de ceux dont le traitement est fixé par la première Partie du présent Code ou par la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement* ».

Par ailleurs, dans la mesure où le personnel du CPAS est soumis au même statut général du personnel que celui de la commune, le nouvel article L1212-2, §4, alinéa 2 du code précise que « *le collège communal communique au conseil de l'action sociale le statut général du personnel et ses modifications dès la réception de la décision d'approbation de ceux-ci par l'autorité de tutelle* ».

---

<sup>6</sup> Voy. les recommandations émises dans la circulaire du 7 avril 2021 intitulée « Adopter les nouvelles formes d'organisation du travail dans son administration : le télétravail régulier et/ou le télétravail occasionnel ».

<sup>7</sup> Décret du 29 mars 2018 modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics au sein des structures locales et supra-locales et de leurs filiales ; Décret du 29 mars 2018 modifiant certaines dispositions de la loi organique des centres publics d'action sociale du 8 juillet 1976 en vue de renforcer la gouvernance et la transparence dans l'exécution des mandats publics, M.B., 14 mai 2018, en vigueur le 24 mai 2018.

Particularité pour les intercommunales : le nouvel article L1523-34 contient un §5 supplémentaire qui reprend, sans modification, le contenu de l'ancien article L1523-27, §3 du code : « *Le conseil d'administration est compétent en matière de personnel mais peut déléguer la mise en œuvre des décisions qu'il a prises dans le cadre du statut général du personnel* ».

Particularité pour les associations chapitre XII : l'identité des statuts avec le CPAS est supprimée. Avant l'adoption des décrets du 13 mars 2024, l'article 128 de la loi organique des CPAS organisait un régime identique entre le centre public d'action sociale et les associations chapitre XII en matière de statuts. Le paragraphe premier de cette disposition prévoyait que les membres du personnel d'une association sont soumis au même statut administratif, statut pécuniaire et régime de pension que ceux qui sont d'application aux membres du personnel du centre qui dessert la commune où l'association a son siège. L'imposition d'un régime identique ne permettait pas aux associations d'intégrer leurs spécificités dans leurs statuts. Afin de pallier cette problématique, l'identité des statuts a été supprimée et compétence est donnée au conseil d'administration de fixer celui-ci. L'association chapitre XII doit désormais adopter son propre statut général du personnel.

Enfin, le nouvel article 128/6 reprend, sans modification, les alinéas de l'ancien article 128 §5 de la loi organique des CPAS : « *Les règles applicables en matière de rémunération de la fonction dirigeante locale de l'association sont prévues à l'annexe 4 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation* » et « *§5. Le conseil d'administration est compétent en matière de personnel mais peut déléguer la mise en œuvre des décisions qu'il a prises dans le cadre du statut général du personnel* ».

Point d'attention : le statut général du personnel est mis en conformité avec les décrets au plus tard le 31 décembre 2025.

### 3.2. Autres obligations légales

Le statut général du personnel est soumis à la négociation syndicale (art. 2, §1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités).

La délibération qui adopte ou modifie le statut général du personnel doit être motivée conformément au principe général de droit administratif de la motivation des actes réglementaires.

Elle est soumise à la tutelle spéciale d'approbation (art. L3131-1 CDLD, art. 112quater et art.112septies LOCPAS).

Particularité pour les communes : la délibération qui adopte ou modifie le statut général du personnel de la commune doit faire l'objet d'une concertation préalable entre la commune et le CPAS pour autant qu'elle puisse avoir une incidence sur le budget et la gestion du CPAS (art. 26bis, §2 LOCPAS).

Particularité pour les CPAS : la délibération du CPAS qui adopte ou modifie son statut général du personnel est soumise à la concertation préalable avec la commune pour autant qu'elle puisse avoir une incidence financière ou qu'elle déroge au statut général du personnel communal (art. 26bis §1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de LOCPAS).

### 3.3. Statut général du personnel et règlement de travail

La définition décrétole du statut général du personnel ne remet pas en cause les dispositions légales applicables au règlement de travail. Il s'agit bien de deux textes distincts.

Selon l'article 6, § 1<sup>er</sup> de la loi du 8 avril 1965<sup>8</sup>, le règlement de travail doit contenir une série d'informations à l'intention des membres du personnel (19 mentions obligatoires) telles que « *le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail ; les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération ; le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération; la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points; les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux ; (...)* ».

L'article 6, §2 de ladite loi précise que : « *En ce qui concerne les travailleurs occupés dans les services publics, il peut être fait référence le cas échéant, pour l'application du § 1er, aux textes applicables.* ».

*Exemple : la loi de 1965 impose d'indiquer dans le règlement de travail « les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent ». Si l'autorité locale décide de prévoir à l'égard de son personnel contractuel un régime disciplinaire, celui-ci est inséré dans le statut général du personnel. Le règlement de travail mentionnera l'article ou le chapitre du statut général du personnel qui régit la matière.*

Le règlement de travail est soumis à la concertation syndicale ou à la négociation syndicale selon la matière concernée (art. 2 et 11 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités).

Le règlement de travail doit respecter les règles relatives à sa publicité mentionnées à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Il découle notamment de cette disposition que : « (...) *Chaque travailleur doit pouvoir prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire du règlement définitif et de ses modifications dans un endroit facilement accessible. (...)* ».

Le règlement de travail adopté ou modifié par une commune, une province, une intercommunale ou une association chapitre XII est soumis à titre de « dispositions générales en matière de personnel » à l'approbation de l'autorité de tutelle (art. L3131-1 CDLD, et art.112septies LOCPAS).

Particularités pour les CPAS : le règlement de travail n'est pas soumis à la tutelle spéciale d'approbation (art. 112quater LOCPAS). Le règlement de travail communal n'est pas appliqué de plein droit au CPAS. Il ne serait en effet pas logique d'appliquer d'office, au personnel du CPAS, les plages horaires de travail d'une commune. Chaque entité dispose de son propre règlement de travail.

---

<sup>8</sup> Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, M.B., 5 mai 1965, en vigueur, 1<sup>er</sup> juin 1965.