

Bulletin provincial



N° 22

2015

15 SEPTEMBRE

SOMMAIRE

—

Page

PERSONNEL PROVINCIAL

Personnel non enseignant :

- Résolution du Conseil provincial du 28 avril 2015 relative aux modifications du statut du Personnel non enseignant provincial définitif et stagiaire : les articles 31 et 33 chapitre 7 et 49 chapitre 11. 330
- Résolution du Conseil provincial du 28 avril 2015 relative au Règlement administratif et pécuniaire : suppression des annexes VII « autres services publics » et XII « congé et indemnité de promotion sociale ». 340
- Résolution du Conseil provincial du 28 avril 2015 relative au Personnel contractuel et définitif : Clause et contrat d'écolage. 343

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

OBJET : Statut du Personnel non enseignant provincial définitif et stagiaire : modifications.

- 1) articles 31 et 33 (chapitre 7 sur la Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail)
 - 2) article 49 (chapitre 11 sur le régime disciplinaire).
- Règlement applicable au personnel contractuel de l'article 6.

Personnel non enseignant

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 28 AVRIL 2015

MONS, le 26 mars 2015.

Mesdames,
Messieurs,

Les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 ont profondément modifié les dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et plus particulièrement en ce qui concerne les risques psychosociaux au travail dont fait partie la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le Règlement du travail a dû être complété en conséquence.

Afin d'assurer une bonne compréhension des différents textes applicables au personnel provincial non enseignant, le Statut et le Règlement applicable aux agents contractuels précités doivent être adaptés : le chapitre sur le harcèlement au travail renvoie au Règlement de travail.

En outre, ils doivent être complétés pour les éventuelles sanctions à appliquer à l'auteur du harcèlement et à celui qui utilise la procédure de manière abusive.

Tel est l'objet du projet de résolution ci-joint que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de vouloir bien adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s) P. MELIS.	(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Statut du Personnel non enseignant provincial définitif et stagiaire : modifications.

- 1) articles 31 et 33 (chapitre 7 sur la Protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail).
 - 2) Article 49 (chapitre 11 sur le régime disciplinaire).
- Règlement applicable au personnel contractuel de l'article 6.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu les lois du 28 février 2014 et du 28 mars 2014 portant modification des dispositions du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et plus particulièrement en ce qui concerne les risques psychosociaux au travail dont fait partie la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Vu votre résolution du 24 mai 2011, adoptant le Statut du personnel non enseignant provincial et le Règlement du personnel contractuel et particulièrement les articles 31 et 33 (chapitre 7), l'article 49 (chapitre 11) du Statut et l'article 6 du Règlement ;

Considérant que le Règlement du travail a dû être complété en conséquence ;

Considérant qu'afin d'assurer une bonne compréhension des différents textes applicables au personnel provincial non enseignant, le Statut et le Règlement applicable aux agents contractuels précités doivent être adaptés ; que le chapitre sur le harcèlement au travail doit renvoyer au Règlement de travail.

Considérant qu'en outre, ils doivent être complétés pour les éventuelles sanctions à appliquer à l'auteur du harcèlement et à celui qui utilise la procédure de manière abusive ;

Considérant qu'afin de répondre aux obligations légales, il y a lieu de procéder aux amendements précités dans le Statut et Règlements précités ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1^{er} : Le Statut du personnel non enseignant provincial est amendé en ses articles 31 et 33 (chapitre 7) et en son article 49 (chapitre 11) par l'insertion des articles correspondants annexés qui s'y substituent.

Article 2 : L'article 6 du Règlement applicable au personnel contractuel est modifié par l'insertion de l'article correspondant annexé qui s'y substitue.

Article 3 : La présente résolution entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit l'approbation de la tutelle.

En séance à MONS, le 28 avril 2015.

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LA PRESIDENTE,
(s) Ch. MORETTI.

PROVINCE DE HAINAUT

***REGLEMENT APPLICABLE AU
PERSONNEL CONTRACTUEL***

INSPECTION GENERALE DES RESSOURCES HUMAINES

ARTICLE 1er – Définition.

Est considéré comme contractuel, l'agent qui n'est pas nommé à titre stagiaire ou à titre définitif.

ARTICLE 2 – Champ d'application.

Le contractuel est assujéti à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

ARTICLE 3 – Conditions d'engagement.

Le contractuel doit remplir les conditions d'admission aux emplois prévues à l'article 19 du statut du personnel définitif et stagiaire à l'exception du point 6.

Dans l'éventualité où la réserve de recrutement ne comporte plus de lauréats, la procédure décrite à l'article 10 est d'application.

ARTICLE 4 – Evaluation.

En matière d'évaluation le contractuel est soumis au chapitre 5 du statut du personnel définitif et stagiaire.

ARTICLE 5 – Droits et devoirs.

Le chapitre 6 du statut du personnel définitif et stagiaire est applicable au contractuel.

ARTICLE 6 – De la protection contre la violence et le harcèlement au travail.

Le chapitre 7 du statut du personnel définitif et stagiaire est applicable au contractuel.

Si la demande d'intervention psychosociale à caractère individuel pour harcèlement moral, sexuel ou violence telle que visée dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, est retenue, elle peut servir de base au licenciement de l'agent. Il en est de même à l'égard de la personne qui ferait un usage abusif de la procédure.

ARTICLE 7 - Cumuls.

En matière de cumuls, le contractuel est soumis au chapitre 10 du statut du personnel définitif et stagiaire.

CHAPITRE 7 : DE LA PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE ET LE HARCELEMENT MORAL OU SEXCUEL AU TRAVAIL
--

ARTICLE 31

En matière de harcèlement moral, sexuel et de violence verbale ou physique au travail, sont applicables la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cette matière est réglée au Règlement de travail du personnel non enseignant provincial.

ARTICLE 32

Après l'avis préalable du comité de concertation compétent pour les matières relevant du bien-être au travail, l'Autorité désigne un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux au travail et éventuellement, des personnes de confiance.

Afin de lui permettre de disposer de l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa fonction, le conseiller en prévention relève directement du Directeur général provincial.

ARTICLE 33

A l'encontre de l'auteur des faits et en cas d'usage abusif de la procédure, il pourra être fait application des dispositions relatives au régime disciplinaire pour les agents statutaires et de celles reprises dans le Règlement des contractuels pour les agents sous contrat de travail.

CHAPITRE 11 : DU REGIME DISCIPLINAIRE

ARTICLE 48 : Sanctions disciplinaires.

§ 1. Les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être infligées aux membres du personnel définitif :

1) sanctions mineures :

- l'avertissement ;
- La réprimande.

2) sanctions majeures :

- la retenue de traitement ;
- la suspension disciplinaire ;
- la rétrogradation.

3) sanctions maximales :

- la démission d'office ;
- la révocation.

§ 2. La retenue de traitement ne peut excéder trois mois de rémunération. Elle peut s'élever au maximum à 20 % de la rémunération mensuelle brute.

La Province garantit à l'agent une rémunération nette égale au montant du revenu d'intégration tel que fixé par la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement au volume des prestations.

§ 3. La suspension disciplinaire est prononcée pour une période qui ne peut excéder trois mois. Elle entraîne, pendant sa durée, la privation du traitement.

Toutefois, la Province garantit à l'intéressé une rémunération mensuelle nette égale au montant du revenu d'intégration tel qu'il est fixé par la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale. En cas de prestations à temps partiel, ce montant est réduit proportionnellement au volume des prestations.

La suspension disciplinaire place l'agent dans la position de non-activité de service.

Durant cette période, l'agent ne peut faire valoir ses titres à l'avancement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

§ 4. La rétrogradation consiste en l'attribution d'un grade doté d'une échelle de rémunération inférieure dans le même niveau, ou dans un niveau inférieur s'il n'y a pas d'échelle inférieure dans le niveau occupé par l'agent.

Dans tous les cas, le grade dans lequel la rétrogradation est appliquée doit figurer dans le classement hiérarchique des grades du cadre dont l'agent relève.

En cas de rétrogradation, l'ancienneté pour l'octroi de l'évolution de carrière ou de la promotion débute à la date de la rétrogradation. Avant de pouvoir obtenir une promotion, l'agent devra réunir les conditions réglementaires requises.

§ 5. La démission d'office et la révocation coupent définitivement les liens de l'agent avec la Province. Toutefois, seule la révocation entraîne la perte du droit à la pension de retraite du secteur public.

ARTICLE 49 : Manquements disciplinaires.

Les sanctions disciplinaires visées à l'article 48 peuvent être infligées pour les motifs suivants :

- 1) manquements aux devoirs professionnels ;
- 2) agissements qui compromettent la dignité de la fonction ;
- 3) non-respect des prescriptions statutaires notamment celles des articles 29, 88, 89 et 125 ;
- 4) **Si la demande d'intervention psychosociale à caractère individuel pour harcèlement moral, sexuel ou violence telle que visée dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, est retenue, elle peut servir de base à une procédure disciplinaire. Il en est de même à l'égard de la personne qui ferait usage abusif de la procédure en matière de harcèlement moral, sexuel et de violence verbale ou physique au travail.**

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 10 juin 2015, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL-3826/DL/020615/Hainaut/2015-0617/AM2/ga inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 2 juillet 2015

*Monsieur le Directeur général provincial,
(s) Patrick MELIS.*

*Madame la Présidente du Conseil provincial,
(s) Charlyne MORETTI. .*

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

OBJET : Règlement administratif et pécuniaire : suppression des annexes VII « autres services publics » et XII « congé et indemnité de promotion sociale ».

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 28 AVRIL 2015

MONS, le 26 février 2015.

Mesdames,
Messieurs,

L'annexe VII du Règlement administratif et pécuniaire portant sur les services ou intercommunales qui doivent être considérés comme services publics n'est plus à jour et la Cour des Comptes qui en est l'auteur, alors que la Province lui a demandé lors de son précédent contrôle, ne la communique plus. Elle n'a donc plus de raison d'être.

En ce qui concerne l'annexe XII de ce même Règlement, elle n'est plus d'actualité car ce congé de formation n'est pas repris dans la Circulaire de la Région wallonne relative aux congés et dispenses dans la Fonction publique locale et provinciale du 11 février 2010. Le congé prévu dans cette circulaire (fiche 21) est repris dans le statut provincial à l'article 78 § 3.

Tel est l'objet du projet de résolution que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :	
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,	LE PRESIDENT,
(s) P. MELIS.	(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Règlement administratif et pécuniaire : suppression des annexes VII « autres services publics » et XII « congé et indemnité de promotion sociale ».

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu le Règlement administratif et pécuniaire du personnel non enseignant provincial ;

Vu les annexes VII « autres services publics » et XII « congé et indemnité de promotion sociale » de ce Règlement ;

Considérant que l'annexe VII du Règlement administratif et pécuniaire portant sur les services ou intercommunales qui doivent être considérés comme services publics n'est plus à jour et la Cour des Comptes qui en est l'auteur ne la communique plus, il y a dès lors lieu de la supprimer ;

Considérant que l'annexe XII de ce même Règlement, elle n'est plus d'actualité car ce congé de formation n'est pas repris dans la Circulaire de la Région wallonne relative aux congés et dispenses dans la Fonction publique locale et provinciale du 11 février 2010 ; que ce congé prévu dans cette circulaire (fiche 21) est repris dans le statut provincial à l'article 78 § 3 ;

Vu l'avis du Comité de Direction ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1 : Les annexes VII et XII de ce Règlement sont supprimées.

Article 2 : La table des matières de ce Règlement et ses annexes sont, dès lors, coordonnées.

Article 3 : La présente décision sera applicable le 1^{er} du mois qui suit la date d'approbation de la présente par la Région wallonne.

En séance à MONS, le 28 avril 2015.

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LA PRESIDENTE,
(s) Ch. MORETTI.

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 10 juin 2015, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL-3826/CL/020615/Hainaut/2015-0617/AM1/ga inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 2 juillet 2015.

Monsieur le Directeur général provincial,
(s) Patrick MELIS.

Madame la Présidente du Conseil provincial,
(s) Charlyne MORETTI.

Inspection générale des Ressources humaines

PERSONNEL PROVINCIAL

—

OBJET : Personnel non enseignant provincial. Personnel contractuel et définitif : Clause et contrat d'écolage

Personnel non enseignant

—

CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT

SEANCE DU 28 AVRIL 2015

MONS, le 12 février 2015

Mesdames,
Messieurs,

L'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit les modalités d'application de la clause d'écolage.

Elle est définie comme suit : la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.

La Province, afin d'améliorer les compétences et les capacités de son personnel, invite celui-ci à s'inscrire à des formations externes valorisables en dehors d'elle-même.

Ces formations sont suivies tant par le personnel contractuel que définitif.

Pour le personnel contractuel, l'article précité est d'application étant donné que l'article 2 du règlement des contractuels renvoi expressément à la loi du 3 juillet 1978. Dans ce cas, la clause est partie au contrat de l'agent. Si elle est conclue après la signature du contrat, elle prend la forme d'un avenant au contrat de travail.

Par souci d'équité, la même mesure doit être appliquée au personnel définitif.

Par conséquent, il y a lieu d'insérer dans le statut du personnel non enseignant définitif et stagiaire un chapitre relatif au contrat d'écolage.

Tel est l'objet du projet de résolution que nous vous proposons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter.

LE COLLEGE PROVINCIAL DU CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT :
LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LE PRESIDENT,
(s) S. HUSTACHE.

OBJET : Personnel non enseignant provincial. Personnel contractuel et définitif : clause et contrat d'écolage.

LE CONSEIL PROVINCIAL DU HAINAUT,

Vu l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définissant les modalités d'application de la clause d'écolage ;

Considérant que cet article la définit comme suit : la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue ;

Considérant que la Province, afin d'améliorer les compétences et les capacités de son personnel, invite celui-ci à s'inscrire à des formations externes valorisables en dehors d'elle-même ;

Considérant que tant le personnel contractuel que définitif est amené à suivre de telles formations ;

Considérant que pour le personnel contractuel, l'article précité est d'application étant donné que l'article 2 du règlement des contractuels renvoie expressément à la loi du 3 juillet 1978 ;

Considérant que par souci d'équité, la même mesure doit être appliquée au personnel définitif ;

Considérant qu'au regard des motifs exposés ci-dessus, il y a lieu d'insérer dans le statut du personnel non enseignant définitif et stagiaire un chapitre relatif au contrat d'écolage ;

Vu l'avis syndical ;

Sur proposition du Collège provincial,

ARRETE :

Article 1 : Le statut du personnel non enseignant est modifié par l'insertion des documents en annexe qui se substituent à leur correspondant.

Article 2 : Ledit statut est coordonné afin d'insérer ladite modification.

Article 3 : La présente décision sera applicable le 1^{er} du mois qui suit la date d'approbation de la présente par la Région wallonne.

En séance à MONS, le 28 avril 2015.

LE DIRECTEUR GENERAL PROVINCIAL,
(s) P. MELIS.

LA PRESIDENTE,
(s) Ch. MORETTI.

CHAPITRE 6 : DU CONTRAT D'ECOLAGE

ARTICLE 27

§ 1. L'agent, qui à la demande de son supérieur hiérarchique, suit aux frais de la Province des formations spécifiques dans le but d'acquérir de nouvelles connaissances, est tenu au remboursement dégressif de celles-ci s'il :

- démissionne de sa fonction ;
- sollicite un congé dont la durée totale est supérieure à un délai de 3 ans consécutifs ;
- est démis de ses fonctions en vertu de l'article 59 du présent statut ;
- est démis d'office ou révoqué dans le cadre d'une procédure disciplinaire ;
- ne satisfait pas au stage préalable à la nomination à titre définitif ;
- est reconnu en inaptitude professionnelle.

Ce délai de remboursement est de maximum 3 ans et commence à courir à la date à laquelle la formation est considérée comme acquise, soit à la réussite de l'examen qui la sanctionne, soit à défaut d'un tel examen, à son terme.

§ 2. Ne rentrent pas dans le champ d'application du présent article, les formations RGB agréées par le Conseil Régional de la Formation et la Province.

§ 3. Par souci d'équité et de bonne administration, les modalités d'application sont celles visées par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en son article 22bis.

Les conditions d'application et les modalités du remboursement sont fixées dans un contrat dénommé « contrat d'écolage », qui est signé par l'agent et la Province avant le début de la formation.

§ 4. La prise en charge par la Province du paiement de la formation est conditionnée à la poursuite assidue de celle-ci à raison d'un minimum de 70 % de présence, à moins qu'une durée de présence plus élevée soit exigée dans le cadre de la formation dispensée.

Le contrôle de l'assiduité se fait sur base d'une attestation établie par l'opérateur de formations. Elle est remise par l'agent au responsable de l'institution à la fin de la formation.

En cas de non respect de cette condition, l'agent est tenu de rembourser l'intégralité de la formation à la Province. Il en est de même si l'agent abandonne prématurément la formation.

CHAPITRE 7 : DES DROITS ET DES DEVOIRS

CLAUSE D'ECOLAGE

ENTRE : LA PROVINCE DE HAINAUT, Rue Verte, 13 – 7000 MONS

Représenté par M. Patrick MELIS, Directeur général provincial et M. Serge HUSTACHE, Président du Collège provincial.

Dénommé ci-après « l'employeur »

ET :
Dénommé ci-après « le travailleur »

IL EST CONCLU CE QUI SUIT :

Article 1

L'employeur s'engage à faire suivre à ses frais au travailleur les formations spécifiques suivantes dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail à durée indéterminée :

.....
Les nouvelles connaissances qui seront acquises par le travailleur lui permettront

.....
La formation durera au total heures/semaine/mois et se déroulera à

.....
Le coût total de cette formation est évalué

- à €

OU

- suivant les modalités suivantes

Article 2

La présente clause d'écologie est en vigueur à partir et à une durée de validité de
..... (maximum 3 ans)

Article 3

S'il met fin au contrat de travail avant l'échéance de la validité de cette clause ou s'il est licencié pour motif grave dans le même délai, le travailleur s'engage à rembourser à l'employeur une partie du coût de cette formation spécifique à concurrence d'un montant égal à :

- % du coût de la formation en cas de départ du travailleur, avant le tiers de la période convenue ;
-% du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre le tiers et les deux tiers au plus tard de la période convenue ;
-% du coût de la formation en cas de départ du travailleur entre les deux tiers et la fin de la période convenue ;

, selon les modalités suivantes :

.....
.....

(description du délai de remboursement, fractionnement éventuel du remboursement, mention du numéro de compte...).

Le montant du remboursement ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

Article 4

La présente clause d'écolage ne produit aucun effet quand il est mis fin au contrat de travail pendant le cours des six premiers mois de l'exécution du contrat, ou après, par l'employeur sans motif grave.

La présente clause d'écolage ne produit aucun effet non plus quand il est mis fin au contrat de travail, par le travailleur pour motif grave.

Article 5

Le travailleur demeure le détenteur des diplômes ou des certificats qu'il a obtenus dans le cadre de ces formations et il doit disposer de l'original de ces documents ou d'une copie authentifiée par l'instance de formation. Cette règle est d'application que la clause d'écolage soit exercée ou non.

Article 6

Les parties conviennent expressément que la présente clause d'écolage fait partie intégrante du contrat de travail conclu entre elles.

Fait le à, en 2 exemplaires, chacune des parties reconnaissant avoir reçu le sien.

L'employeur

Le travailleur

Le Directeur général provincial

Le Président du Collège provincial

(signature, précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

CONTRAT D'ECOLAGE

ENTRE : LA PROVINCE DE HAINAUT, Rue Verte, 13 – 7000 MONS

Représenté par M. Patrick MELIS, Directeur général provincial et M. Serge HUSTACHE, Président du Collège provincial.

Dénommé ci-après « l'employeur »

ET :

Dénommé ci-après « l'agent »

IL EST CONCLU CE QUI SUIT :

Article 1

L'employeur s'engage à faire suivre à ses frais à l'agent les formations suivantes dans le cadre de sa désignation en qualité de définitif/stagiaire :

.....

Les nouvelles connaissances qui seront acquises par l'agent lui permettront

.....
.....

La formation durera au total Heures/semaines/mois et se déroulera à

.....

Le coût total de cette formation est évalué

- à €

OU

- suivant les modalités suivantes

Article 2

La présente clause d'écologie est en vigueur à partir et à une durée de validité de
..... (maximum 3 ans)

Article 3

S'il démissionne de sa fonction, s'il sollicite un congé dont la durée totale est de 3 ans consécutifs, s'il est démis de ses fonctions en vertu de l'article 59 du statut du personnel non enseignant provincial, s'il est démis d'office ou révoqué dans le cadre de la procédure disciplinaire ou s'il ne satisfait pas au stage préalable à la nomination à titre définitif, l'agent s'engage à rembourser à l'employeur une partie du coût de cette formation spécifique à concurrence d'un montant égal à :

- % du coût de la formation en cas de départ du travailleur, avant le tiers de la période convenue ;
-% du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre le tiers et les deux tiers au plus tard de la période convenue ;

-% du coût de la formation en cas de départ du travailleur entre les deux tiers et la fin de la période convenue ;

, selon les modalités suivantes :

.....
.....

(description du délai de remboursement, fractionnement éventuel du remboursement, mention du numéro de compte...).

Le montant du remboursement ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle de l'agent.

Article 4

Si l'agent ne suit pas la formation à raison d'un minimum de 70 % ou plus en fonction de l'exigence requise par celle-ci ou l'abandonne prématurément, il est tenu de rembourser l'intégralité de la formation à l'employeur selon les modalités fixées à l'article 3. Le contrôle de l'assiduité se fait sur base d'une attestation établie par l'opérateur de formations. Elle est remise par l'agent à l'employeur à la fin de la formation.

Article 5

L'agent demeure le détenteur des diplômes ou des certificats qu'il a obtenus dans le cadre de ces formations et il doit disposer de l'original de ces documents ou d'une copie authentifiée par l'instance de formation.

Fait le à, en 2 exemplaires, chacune des parties reconnaissant avoir reçu le sien.

L'employeur

L'agent

Le Directeur général provincial

Le Président du Collège provincial

(signature, précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Soit la résolution qui précède, approuvée par un arrêté du 12 juin 2015, de Monsieur le Ministre de la Région wallonne, Direction générale des Pouvoirs locaux, référence 050201/03/FPL-3825/CL/290515/P.HAINAUT/2015-0599/AM2/ga, inséré dans le bulletin provincial en vertu du Décret du 12 février 2004 organisant les provinces wallonnes, codifié dans le Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation (CDLD).

MONS, le 2 juillet 2015.

*Monsieur le Directeur général provincial,
(s) Patrick MELIS.*

*Madame la Présidente du Conseil provincial,
(s) Charlyne MORETTI.*