

Chambre des Représentants

SÉANCE DU 18 DÉCEMBRE 1900.

Proposition de loi garantissant la stabilité des emplois communaux.

DÉVELOPPEMENTS.

MESSIEURS,

Les employés des communes et des administrations subordonnées aux communes : bureaux de bienfaisance, hospices, monts-de-piété, etc., ne sont garantis par aucune disposition légale contre les injustices qu'inspirent les rancunes personnelles ou la vengeance politique.

Depuis 1896, pour ne nous occuper que de la dernière période quinquennale, de nombreux actes de malveillance ont été commis à leur égard, qui appellent un prompt remède.

La *Fédération nationale des employés communaux*, qui a procédé à une enquête minutieuse sur ces abus d'autorité, a fait connaître au Parlement, dans deux mémoires, de 1897 et de 1900, les résultats de cette enquête.

Les faits sont navrants :

Une révocation est formulée en bloc contre tous les employés dont la désignation est laissée par la loi au conseil communal (Enghien).

Un employé, dont les parents exploitent une salle de fêtes, est menacé de révocation si ses parents accordent la jouissance de leur salle à une société qui n'a pas l'heur de plaire à l'administration communale (Pâturages).

Une mise en disponibilité hâtive est appliquée à des fonctionnaires malades, malgré de longues années de services (Courcelles).

Les peines disciplinaires sont hors de toute proportion avec la faute commise (Malines).

Un chef de bureau, suspect d'hostilité, est suspendu arbitrairement de ses fonctions, pour avoir appliqué la loi à un échevin, sur l'ordre même du bourgmestre, chef de la commune (Seraing-sur-Meuse).

L'organisation du travail, dans certains services, est profondément modifiée,

pour arriver à se défaire de gens que l'on veut remplacer par des créatures (Malines).

Dans le même but, des emplois sont supprimés, puis rétablis, mais conférés à d'autres titulaires (Courcelles, Malines).

Interdiction est faite de tenir commerce, en l'absence de tout règlement à cet égard, et ce sous la menace de destitution, menace suivie d'exécution (Monceau-sur-Sambre).

Une accusation de corruption électorale, absolument controuvée, est le prétexte de la révocation d'un bibliothécaire (Malines).

Des médecins du service de la bienfaisance sont révoqués, malgré vingt et trente années de services, par rancune politique (Courcelles).

Des réductions de traitement sont opérées avec l'espoir de se débarrasser de serviteurs marqués pour le sacrifice (Anderlues).

Des mises à la pension, décidées par d'anciens administrateurs, qui avaient permis d'accorder des promotions à certains, des nominations à d'autres, sont rapportées pour supprimer les promotions et les nominations, puis décrétées à nouveau, de façon à favoriser les créatures des administrateurs au pouvoir (Malines).

Enfin, des révocations sont prononcées, soit par haine politique, soit par vengeance personnelle, soit même par népotisme (Etterbeek, Courcelles, Malines, Lichtervelde, Anderlues, Ruysselede, Stembert, Kessel, Monceau-sur-Sambre).

Le législateur se montrera-t-il indifférent en présence de tels abus? Ne mettra-t-il pas un frein aux exactions qui se commettent? Restera-t-il sourd, en un mot, à l'appel que lui adressent les intéressés?

Ces derniers, par l'organe de la *Fédération nationale des employés communaux*, sollicitent le vote de mesures législatives qui leur garantissent la stabilité de leurs emplois, et ont formulé dans ce sens un projet de loi, dépouillé de toute exagération, que nous n'avons pas hésité à faire nôtre.

Ce projet apporte des modifications au mode de nomination (art. 1, 2 et 5); établit une échelle de peines disciplinaires et une procédure contre les abus que peut entraîner l'application de ces peines (art. 4, 5 et 6); interdit les révocations en bloc et les réductions opérées sur les traitements des employés pendant la durée de leurs fonctions (art. 7 et 8); fixe le maximum de la retenue que les administrations ont la faculté de faire sur le traitement de l'employé absent pour cause de maladie et temporairement remplacé (art. 9); détermine le délai qui ne peut être dépassé pour la nomination définitive des employés nommés à titre provisoire et temporaires (art. 10); règle la situation des agents mis en disponibilité (art. 11, 12 et 13); précise les catégories de fonctionnaires qui, déjà garantis par d'autres dispositions législatives, ne tombent pas sous l'application des mesures précédentes, ainsi que les parties de la loi communale abrogées (art. 14 et 16); assure, enfin, l'exécution de la loi par la sanction du retrait des subsides (art. 15).

Il n'est apporté que de légères modifications à l'article 84 de la loi communale qui règle le mode de nomination des agents visés par notre projet.

L'introduction des mots « et pharmaciens », dans le numéro 4^e, § 2, pare à une omission que rien n'explique.

D'un autre côté, la suppression des mots « et révoqués » dans ce même numéro 4°, § 2, se justifie, parce que la révocation fait l'objet des articles 4, 5 et 6 du projet.

Le changement introduit dans le numéro 6° est plus important. Nous attribuons au conseil communal la nomination des employés des receveurs communaux, des bibliothèques communales, du service des sépultures, des porteurs de contraintes pour le recouvrement des impositions communales, des huissiers, etc., quand même ils n'émargeraient pas au budget, ce qui, par exemple, est d'ordinaire le cas pour les porteurs de contraintes, dont les émoluments sont formés des frais payés par les contribuables contre lesquels ils exercent des poursuites.

Dans beaucoup de localités, l'usage s'est maintenu d'abandonner la nomination de ces agents au chef du service auquel ils sont attachés. Leur sort, qui dépend, dans ce cas, d'un seul homme, n'est rien moins qu'assuré.

On a expliqué cette coutume par le souci de la responsabilité qui incombe aux chefs de certains services, aux receveurs communaux notamment. Ces fonctionnaires, a-t-on dit, qui ont à subir les conséquences des erreurs que commettent leurs employés, doivent avoir le choix de ceux-ci.

Les faits répondent à ces appréhensions et les détruisent.

Actuellement, en effet, dans la plupart des grandes administrations communales, les receveurs communaux ont sous leurs ordres un personnel exclusivement nommé par le conseil. Nous citerons notamment Bruxelles, Liège, Verviers, ainsi que les principales communes de l'agglomération bruxelloise. Dans aucune de ces administrations, le système que nous préconisons n'a présenté d'inconvénients. L'expérience l'a donc sanctionné.

C'est aussi à raison de la responsabilité qui pèse sur les officiers de l'État-civil, que la loi communale attribue à ces derniers le droit de nomination et de révocation des employés de ce service.

A l'époque où la loi de 1856 a été faite, la situation spéciale créée aux officiers de l'État-civil se justifiait peut-être par le manque assez général d'instruction. Mais, grâce aux progrès réalisés en cette matière, il n'y a plus lieu de craindre que les conseils communaux se montrent, dans leurs choix, moins prudents que le membre du collège délégué à l'État-civil.

Et cela étant, ne voit-on pas ce qu'il y a de juste à soustraire les employés aux caprices d'un seul homme qui, tenant, en ses seules mains, tout leur avenir, pourra abuser de ce pouvoir exorbitant en les privant du jour au lendemain, eux et leurs familles, de leur gagne-pain?

Ne voit-on pas aussi que les employés, ainsi riviés à un seul homme politique, seront, par la force des choses et l'instinct de la conservation, entraînés à embrasser sa cause, qu'ils considéreront comme la leur? C'est les jeter dans la lutte des partis au grand détriment de la chose publique.

Nous proposons, en conséquence (art. 2), que ces employés soient nommés par le conseil communal, ce que nous obtenons par la suppression, dans la première phrase du paragraphe 5 de l'article 95, des mots « qu'il nomme et congédie ».

Les employés de l'État-civil rentreront ainsi dans le droit commun et seront soumis aux mêmes règles que les autres agents communaux tant pour la nomination que pour les peines disciplinaires.

Notre projet contient une dernière disposition relative aux nominations. Jusqu'ici des divergences de vue se sont produites sur le point de savoir si les déli-

bérations visant la nomination des secrétaires, receveurs, directeurs et autres fonctionnaires des hospices, bureaux de bienfaisance et monts-de-piété doivent être approuvées par le conseil communal. Généralement on penche pour la négative. C'est la solution à laquelle nous nous sommes arrêté (art. 3).

Après avoir réglé ce qui concerne le mode de nomination, nous avons pensé aux peines disciplinaires, cherchant, d'une part, à armer les administrations communales contre les infractions ou le mauvais vouloir toujours possible de certains, d'autre part, à rendre vaines désormais les vexations et les iniquités.

La loi de 1836, par ses articles 85 et 89, ne met à la disposition des administrateurs communaux que deux peines : la suspension et la révocation, toutes deux extrêmes et, par suite, inefficaces.

Il est vrai que beaucoup d'administrations ont créé, par leur règlement d'ordre intérieur, toute une échelle de peines : la réprimande, le blâme, le rappel à l'ordre, la retenue sur le traitement, etc. Mais il n'est pas douteux que ces règlements sont illégaux.

Nous pourrions citer divers arrêtés royaux à l'appui de notre manière de voir.

Nous nous contenterons de rappeler celui du 26 août 1893 annulant une décision d'un bourgmestre qui avait infligé un blâme au commissaire de police, annulation basée sur ce que l'article 125 de la loi communale ne permet de punir le commissaire de police que par la voie de la suspension, et l'arrêté royal, plus récent, du 20 juillet 1900, qui a mis à néant une délibération d'un conseil communal infligeant également un blâme à un commissaire de police, parce que, dit l'arrêté, ce conseil communal a commis une double illégalité, « d'une part, en s'immiscant dans l'exercice de l'action disciplinaire sur un fonctionnaire qui ne relève pas de son autorité; d'autre part, en infligeant à ce fonctionnaire *une peine non prévue par la loi* ».

Une circulaire ministérielle du 24 mars 1895 s'exprime, en outre, comme suit : « Sans doute, l'autorité appelée à prononcer cette peine rigoureuse (la suspension) peut se contenter de relever d'abord par des observations sérieuses les fautes commises, en se réservant de ne recourir à la suspension qu'en cas de nouvelles fautes; mais elle ne peut agir ainsi que dans un but bienveillant et elle n'est pas fondée, dès lors, à faire figurer aux états de services ces observations sous forme d'un blâme ou d'un rappel à l'ordre; car il ne s'agit que d'un préalable purement facultatif et *sans aucune force légale* ».

Au surplus, il est presque inutile de rappeler qu'en matière pénale, les textes sont de stricte interprétation et ne peuvent subir aucune extension.

Nous avons donc fixé (art. 4) toute une série de mesures de répression, dont la gradation devra être observée, sauf dans les cas d'une gravité exceptionnelle.

C'est contre une application abusive des peines disciplinaires que les employés doivent tout d'abord être garantis.

Dans ce but, nous prescrivons (art. 5) en premier lieu que l'intéressé sera préalablement entendu et recevra communication des rapports qui le concernent. Rien de plus juste que de mettre un accusé en mesure de connaître l'accusation qui est dirigée contre lui.

S'il est frappé, il peut avoir été l'objet d'une de ces haines corses dont les partis politiques offrent de lamentables exemples, ou même simplement victime d'une erreur dont le redressement est désirable.

Pour parer à ces abus, par le même article 5, nous organisons, en cas de peine disciplinaire, un recours pour lequel nous ne nous écartons jamais des voies hiérarchiques : recours au conseil communal, si la peine a été prononcée par le collège échevinal ou une des administrations subordonnées ; recours à la Députation permanente, si la décision émane du conseil communal.

Après qu'il a été statué sur le recours, l'employé en cause, comme l'administration intéressée pourront interjeter appel au Roi, et la Députation permanente sera appelée à donner préalablement son avis lorsque le recours aura été introduit auprès du conseil communal.

Il est incontestable que ces prescriptions sont bien plus modérées que celles qui existent dans la législation actuelle en faveur du personnel enseignant de l'enseignement primaire, par exemple. L'article 10 de la loi organique de l'enseignement primaire exige, en effet, la sanction de la Députation permanente pour toute peine disciplinaire d'une certaine importance.

Dans notre système, l'employé frappé aura à apprécier s'il l'a été à bon droit. Dans l'affirmative, l'abstention sera sa règle de conduite, car il irait bénévolement au devant d'un second châtiment, si l'autorité supérieure avait à se prononcer sur son cas.

L'article 6 fixe le délai endéans lequel les recours doivent être formulés. Il prévoit, en outre, que les peines prononcées seront provisoirement exécutées. Cette dernière mesure se justifie par des raisons de bonne administration. Si la peine est réformée, même après avoir été subie, l'employé n'en souffrira pas, car il sera réhabilité.

Mais l'expérience a démontré que les fonctionnaires sont lésés autrement encore que par des peines disciplinaires. On peut s'en débarrasser, sans les révoquer, soit en supprimant leurs emplois, soit en déclarant les dits emplois vacants.

Nous ne songeons pas à enlever aux administrations le droit de supprimer un emploi. Elles doivent rester maîtresses de régir le ménage communal au mieux des intérêts de la communauté. Mais en instituant pour ces cas (art. 7) la même procédure que pour les peines disciplinaires, nous avons en vue de protéger les faibles contre l'abus de la force.

Il va de soi que, contrairement à ce qui est prescrit à l'article 6, des suppressions d'emploi ne pourront être mises à exécution qu'après l'expiration des délais d'appel.

Les administrateurs, pour atteindre leurs employés d'une façon indirecte, pourraient substituer aux peines disciplinaires, susceptibles du droit de recours, une diminution de traitement. En édictant (art. 8) que les traitements des employés ne peuvent être réduits tant que les titulaires restent en fonctions, nous mettons obstacle à ce moyen détourné.

L'article 9 accorde une dernière garantie aux intéressés, par la fixation du maximum de la retenue qu'il sera loisible d'opérer sur le traitement d'un employé qui, absent pour motif de santé, aura été remplacé temporairement par un intérimaire. Déjà la loi sur l'enseignement primaire a consacré une mesure du même genre.

Nous avons cru, toutefois, qu'aucune retenue ne doit être opérée sur les trai-

tements qui procurent à peine les moyens de vivre, et nous avons fixé les traitements ainsi exemptés en nous basant sur l'importance de la population des communes.

Enfin, notre projet (art. 10) assigne un an, au plus, pour la durée du stage des employés nommés à titre provisoire et prescrit que les employés temporaires dont les services auront été utilisés pendant cinq années consécutives seront pourvus d'une nomination définitive.

Quand la valeur d'un employé a pu être appréciée et que la nécessité d'un emploi a été démontrée par une longue expérience, rien ne justifie une prolongation du provisoire.

Il nous restait à régler la situation des agents communaux mis en disponibilité, ce que nous avons fait par les articles 11, 12 et 13.

Nous empruntons la justification de ces articles aux considérations que la *Fédération nationale des employés communaux* fait valoir à l'appui de ces mêmes dispositions :

« Les agents des communes et des établissements dépendant des communes peuvent être placés dans la position de disponibilité :

» 1° Pour cause de maladie ;

» 2° Dans l'intérêt du service et notamment pour cause de suppression d'emploi ;

» 3° Par mesure d'ordre.

» En cas de maladie, la mise en disponibilité ne sera prononcée qu'après un premier congé de six mois, congé à renouveler si, à l'expiration de ces six mois, le malade est en voie de guérison sans être en état de reprendre ses fonctions. En un mot, l'employé ne doit être mis en disponibilité que si sa maladie ou son infirmité s'est aggravée, sans être devenue incurable ; si, en un mot, l'on prévoit une longue durée d'incapacité.

» Quand il s'agit de la suppression d'un emploi ou d'une mesure d'ordre, l'agent en cause dispose du droit de recours qui lui est assuré par les articles 5, 6 et 7.

» Dans tous les cas, les employés mis en disponibilité ont droit à un traitement d'attente (art. 12).

» L'échelle que nous avons adoptée pour le traitement d'attente en cas de maladie, est celle qui est fixée pour les membres du corps enseignant primaire, avec cette seule différence que nous assurons l'intégralité du traitement d'activité à l'employé qui compte vingt-cinq années de services, tandis que, pour l'enseignement primaire, les trois quarts ne sont pas dépassés. Nous croyons qu'un quart de siècle de services mérite des égards spéciaux.

» Dans le cas de suppression d'emploi, afin de ménager la transition et de prévenir tout abus, nous continuons, pendant une durée de deux ans, l'intégralité de son traitement à l'employé mis en disponibilité, à moins que l'intéressé n'obtienne, dans une administration publique, un emploi équivalent en grade et en traitement à celui qu'il occupait antérieurement.

» A l'expiration de ces deux années, les règles admises pour le cas de maladie sont appliquées.

» Nous stipulons que, si l'emploi supprimé est rétabli, l'ancien titulaire doit

être rappelé à l'activité. Cette disposition empêchera le renouvellement de nombreux abus signalés récemment.

» Sous peine de perdre son traitement de disponibilité, l'agent en disponibilité devra accepter un emploi égal en grade et en traitement à celui dont il était pourvu antérieurement.

» Enfin, s'il obtient d'autres fonctions ou emplois, le traitement institué par la disposition dont nous nous occupons pourra être réduit. Mais la délibération relative à cette réduction est susceptible de l'appel consacré par les articles 5 et 6 du projet.

» Notre projet s'écarte ici assez sensiblement de la loi sur l'enseignement primaire, qui assimile entièrement le cas de la suppression d'emploi à celui de la maladie, à part qu'elle accorde le traitement entier d'activité à l'agent qui compte vingt-cinq années de services.

» Toutes les autres dispositions sur la mise en disponibilité sont celles qui sont appliquées dans l'enseignement primaire.

» On remarquera cependant que le calcul de la pension s'établit sur les cinq années d'activité les plus favorables à l'intéressé et non sur les cinq dernières années d'activité (art. 13).

» Nous voyons que, par les dispositions qui précèdent, les employés se trouvent garantis contre l'arbitraire et que, d'autre part, les administrations sont soustraites à toute exploitation. »

Dans les trois derniers articles du projet (art. 14, 15 et 16), nous n'avons guère à signaler que la sanction par laquelle nous assurons l'exécution de la loi: le retrait des subsides provinciaux. C'est l'arme dont disposeront les députations permanentes qui, ayant la main haute sur les communes, sont chargées de veiller à ce que les intentions du législateur soient fidèlement observées.

Tel est le projet de loi que nous soumettons à la Chambre avec la conviction d'avoir fait œuvre profitable à la nation.

Quelle objection y a-t-on faite? Nous n'en connaissons qu'une, absolument vaine: le danger de porter atteinte à l'autonomie communale. La *Fédération nationale des employés communaux*, à laquelle a été présentée la même objection, l'a combattue d'une façon victorieuse de la façon suivante:

« On nous opposera peut-être, dit-elle, qu'il ne faut pas toucher à l'autonomie communale, que la ratification par la Députation permanente des révocations, suspensions, mises en disponibilité, etc., des employés communaux, serait une atteinte au *self government* de la commune.

» Cette objection nous semble vaine quand nous constatons que, dans le nombre des agents communaux, nous sommes les seuls à ne pas être protégés au détriment de l'autonomie communale.

» Les secrétaires communaux, qui sont les chevilles ouvrières des administrations communales, sont nommés, suspendus ou révoqués par les conseils communaux; mais ces nominations, suspensions ou révocations doivent être approuvées par la députation permanente des conseils provinciaux (art. 109 de la loi communale).

» La même règle tutélaire est appliquée aux receveurs communaux (art. 114 de la loi communale).

» En ce qui concerne la police, les atteintes à l'autonomie communale sont bien plus graves encore : c'est le roi qui nomme et révoque les commissaires de police, un simple droit de présentation étant laissé au conseil communal pour la nomination. Les peines disciplinaires mêmes n'appartiennent pas entièrement au chef de la commune ; il doit en donner avis au gouverneur de la province qui peut, à son tour, sévir directement (art. 125 de la loi communale).

» L'autorisation royale est, en outre, requise pour la suppression des places de commissaire de police (art. 125 de la loi communale).

» Le pouvoir supérieur intervient encore, par voie d'approbation, dans la nomination et la révocation des commissaires-adjoints (art. 125 de la loi communale).

» Enfin, les simples gardes-champêtres sont nommés directement par le gouverneur de la province sur la présentation, par le conseil communal, d'une liste doublée de candidats.

» C'est ce haut fonctionnaire qui les suspend ou les révoque (art. 125).

» L'autonomie communale est-elle mieux observée dans l'enseignement ?

» Qui pourrait le soutenir, après avoir pris connaissance de l'article 10 de la loi du 15 septembre 1895 sur l'enseignement primaire ? La révocation, la suspension, la mise en disponibilité par mesure d'ordre, ne peuvent avoir lieu qu'après approbation de la Députation permanente, si le conseil communal en prend l'initiative. Mais l'atteinte au *self government* de la commune est bien plus grave dans l'espèce, puisque le paragraphe final de l'article 10 de la loi du 15 septembre 1895 donne au roi le pouvoir de révocation, de suspension ou de mise en disponibilité par mesure d'ordre, des instituteurs, avec cette seule restriction que le conseil communal doit être entendu.

» Dans l'enseignement professionnel organisé par les communes, la situation est la même. Les nominations du personnel enseignant, les suspensions et les révocations sont soumises à l'agrément ministérielle.

» Enfin, la loi du 50 décembre 1895, article 5, ne stipule-t-elle pas que la nomination des experts des viandes, qu'ils soient médecins-vétérinaires ou simplement munis du diplôme d'experts, doit être agréée par le ministre et que le retrait du mandat confié à ces agents est soumis à la même agrément ?

» Nous cherchons, en vain, dans l'ordre communal, quels sont les agents qui ne trouvent pas dans la loi des garanties contre l'arbitraire. A part les simples agents de police et nous-mêmes, il n'en reste plus. L'autonomie communale serait-elle donc en si grand péril si nous obtenions, à notre tour, d'être protégés ?

» Nous avons les mêmes titres, à cet égard, que les secrétaires communaux, dont nous sommes les auxiliaires.

» Au surplus, en quelle matière les conseils communaux ont-ils l'autorité absolue, l'indépendance complète que certains semblent si jaloux de leur conserver quand il s'agit de nomination ou de révocation des employés communaux ? La plus grande partie de leurs décisions sont soumises à l'approbation, soit des commissaires d'arrondissement ou de la Députation permanente, soit du pouvoir royal. Ils ne peuvent aliéner la moindre parcelle du domaine communal, contracter le plus modique emprunt, décider l'impôt le plus anodin, voter la plus

minime dépense sans que les pouvoirs supérieurs aient à intervenir. Et quand tout l'avenir d'un homme est en jeu, quand l'existence de sa femme et de ses enfants est à la merci d'adversaires politiques ou dépend de rancunes tenaces, on ne pourrait empêcher les abus d'autorité !

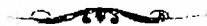
» Nous ajouterons que la loi n'a pas cru déroger au principe de l'autonomie communale en garantissant les secrétaires communaux contre les abus dont nous nous plaignons. Comment l'autonomie communale souffrirait-elle de ce que nous, qui suppléons, en somme, les secrétaires communaux, nous soyons à cet égard traités sur le même pied qu'eux ? »

Et la *Fédération* démontre parfaitement (c'est par là que nous terminons cet exposé des motifs) que la loi servira l'intérêt public.

« Au surplus, dit-elle, la stabilité des emplois n'est pas seulement désirable pour les employés ; elle est aussi éminemment favorable aux intérêts publics. Quand le personnel sera assuré de son lendemain, nombre de gens auxquels l'incertitude actuelle commande l'abstention ne craindront plus de mettre leurs connaissances au service des communes et des administrations charitables.

» En outre, débarrassés de tout souci autre que celui du devoir à remplir et soustraits à la préoccupation exclusive de plaire à une opinion ou à une classe politique, les fonctionnaires travailleront avec plus d'ardeur et consacreront tout leur temps, en même temps qu'ils appliqueront toutes leurs facultés à l'expédition des affaires. »

A. BUYL.



PROPOSITION DE LOI

ARTICLE PREMIER.

L'article 84 de la loi communale est modifié comme suit :

Le conseil communal nomme :

1°, 2° et 3° (sans changement);

4° Les médecins, chirurgiens, artistes vétérinaires, auxquels le conseil trouvera bon de confier des fonctions spéciales dans l'intérêt de la commune.

Cette disposition n'est pas applicable aux médecins, chirurgiens, pharmaciens et autres employés du service sanitaire des hospices, des administrations des pauvres ou établissements de bienfaisance, lesquels sont nommés par les administrations dont ils dépendent, sous l'approbation du conseil communal ;

5° (sans changement);

6° Tous les autres employés et titulaires ressortissant à l'administration communale, y compris les employés des receveurs communaux, des bibliothèques communales, du service des sépultures, les porteurs de contraintes pour le recouvrement des impositions communales, les huissiers, etc., quand même ils n'émargeraient pas au budget, dont le conseil n'aurait pas expressément abandonné le choix au collège des bourgmestre et échevins et dont la présente loi n'aura pas attribué la nomination soit à ce collège, soit à l'autorité supérieure.

ART. 2.

La première phrase du troisième para-

EERSTE ARTIKEL.

Artikel 84 der gemeentewet wordt gewijzigd als volgt :

De raad benoemt :

1°, 2° en 3° (zonder verandering);

4° De geneesheeren, heelmeeesters, veeartsen aan wie de raad goed zal vinden bijzondere bedieningen toe te vertrouwen in het belang der gemeente.

Deze bepaling is niet toepasselijk op de geneesheeren, heelmeeesters, apothekers en andere beambten van den gezondheidsdienst der godshuizen, der armbesturen of gestichten van weldadigheid, die benoemd worden door de besturen van welke zij afhangen, onder goedkeuring van den gemeenteraad ;

5° (zonder verandering);

6° Alle andere beambten en titularissen behorende tot het gemeentebestuur, daaronder begrepen de bedienden der gemeenteontvangers, der gemeentelijke boekerijen, van den begrafenisdienst, de dragers der dwangbovelen voor de inning der gemeentebelastingen, de deurwaarders, enz., zelfs indien zij niet op de begroting betaald worden, wier keuze de raad niet uitdrukkelijk aan het college van burgemeester en schepenen zou overgelaten hebben en wier benoeming de tegenwoordige wet niet zal toegelaten hebben hetzij aan dit college, hetzij aan de hoogere overheid.

ART. 2.

De eerste volzin van paragraaf drie

graphe de l'article 93 de la loi communale est modifiée comme suit :

Il (l'officier de l'état civil) peut avoir, à cet effet, sous ses ordres, et suivant les besoins du service, un ou plusieurs employés salariés par la commune, dont le conseil communal détermine le nombre et le salaire.

ART. 3.

Les secrétaires, les receveurs, les directeurs et tous les autres fonctionnaires et employés attachés aux hospices, bureaux de bienfaisance et monts-de-piété, jouissant d'un traitement, sont nommés par les administrations dont ils dépendent.

ART. 4.

Les peines disciplinaires ci-après sont applicables aux fonctionnaires et employés des communes ou des administrations qui dépendent des communes :

- L'avertissement ;
- La réprimande ;
- La suspension avec traitement ;
- La suspension sans traitement ;
- La mise en disponibilité par mesure d'ordre ;
- La révocation.

Sauf dans les cas exceptionnellement graves, ces peines ne peuvent être appliquées qu'en observant la gradation ci-dessus.

L'avertissement et la réprimande appartiennent, selon les cas, soit au collège échevinal, soit aux administrations des hospices, des bureaux de bienfaisance et des monts-de-piété.

La suspension, la mise en disponibilité par mesure d'ordre et la révocation ne peuvent être prononcées que par le conseil communal ou l'administration dont l'intéressé dépend.

La suspension ne peut jamais être renouvelée à raison des mêmes faits, ni excéder une durée de six mois.

van artikel 93 der gemeentewet wordt gewijzigd als volgt :

Hij (de officier van den burgerlijken stand) mag te dien einde, onder zijne bevelen en volgens de vereischten van den dienst, één of meer door de gemeente bezoldigde bedienden hebben, wier getal en loon door den gemeenteraad wordt bepaald.

ART. 3.

De secretarissen, ontvangers, bestuurders en alle andere ambtenaars en bedienden van godshuizen, armbesturen en bergen van barmhartigheid, die eene bezoldiging genieten, worden benoemd door de besturen van welke zij afhangen.

ART. 4.

De volgende tuchtstraffen zijn alleen toepasselijk op de ambtenaars en bedienden der gemeenten of der besturen van de gemeenten afhankelijk :

- Waarschuwing ;
- Berisping ;
- Schorsing met jaarwedde ;
- Schorsing zonder jaarwedde ;
- Inbeschikbaarheidstelling bij maatregel van orde ;
- Afzetting.

Behoudens voor buitengewoon ernstige gevallen, mogen die straffen niet toegepast worden dan met inachtneming van bovenstaande volgorde.

De waarschuwing en de berisping behooren, volgens de gevallen, hetzij aan het schepencollege, hetzij aan de besturen der godshuizen, der armbesturen en der bergen van barmhartigheid.

Schorsing, inbeschikbaarheidstelling bij maatregel van orde en afzetting mogen alleen door den gemeenteraad of door het bestuur van hetwelk de belanghebbende afhangt, uitgesproken worden.

Schorsing mag nooit wegens dezelfde redenen hernieuwd worden noch langer dan zes maanden duren.

ART. 5.

Dans tous les cas, l'employé en cause doit être préalablement entendu et recevoir communication des rapports qui le concernent.

Il a droit de recours contre la décision qui le frappe : 1^o auprès du conseil communal, si la décision émane du collège échevinal ou des administrations dépendantes de la ville : hospices, bureaux de bienfaisance ou monts-de-piété; 2^o auprès de la Députation permanente, si la peine a été prononcée par le conseil communal.

Cette décision d'appel peut être soumise à la sanction royale tant par l'employé intéressé que par l'administration en cause.

Dans ce dernier cas, si la Députation permanente n'a pas été appelée à se prononcer, elle doit donner son avis sur le recours.

ART. 6.

Les recours doivent être pris dans les quinze jours de la notification des décisions susceptibles d'appel.

Les dites décisions sont provisoirement exécutées.

ART. 7.

Lorsqu'un emploi dûment créé et occupé est déclaré vacant ou supprimé, la délibération qui décrète cette mesure peut être frappée d'appel.

Dans ce cas, l'employé intéressé et l'administration en cause procèdent comme il est dit aux articles 5 et 6.

Toutefois, la délibération contre laquelle il est pris recours ne peut être provisoirement exécutée.

ART. 5.

In ieder geval, moet de in de zaak betrokken bediende voorafgaandelijk gehoord worden en mededeeling bekomen van de verslagen hem betreffende.

Hij heeft recht op beroep tegen de beslissing die hem treft : 1^o bij den gemeenteraad, wanneer de beslissing uitgaat van het schepencollege of van de besturen van de stad afhankelijk : godshuizen, armbesturen of bergen van barmhartigheid; 2^o bij de Bestendige Deputatie, wanneer de straf uitgesproken werd door den gemeenteraad.

Deze beslissing in beroep kan aan de koninklijke goedkeuring onderworpen worden zoowel door den belanghebbende bediende als door het in de zaak betrokken bestuur.

In dit laatste geval, wanneer de Bestendige Deputatie niet geroepen werd uitspraak te doen, moet zij haar advies nopens het beroep uitbrengen.

ART. 6.

Er moet in beroep gekomen worden binnen de vijftien dagen na de kennisgeving van de beslissingen vatbaar voor beroep.

De bedoelde beslissingen worden voorloopig uitgevoerd.

ART. 7.

Wanneer eene bediening, behoorlijk ingesteld en vervuld, openstaande verklaard wordt of afgeschaft, kan er tegen de beraadslaging, welke tot dien maatregel besluit, in beroep worden gekomen.

In dit geval, zullen de belanghebbende bediende en het in de zaak betrokken bestuur handelen zooals voorschreven is bij de artikelen 5 en 6.

Evenwel mag de beraadslaging, tegen welke beroep aangeteekend wordt, niet voorloopig uitgevoerd worden.

ART. 8.

Les traitements des employés visés par la présente loi ne peuvent être réduits tant que les titulaires restent en fonctions.

ART. 9.

Lorsqu'un employé absent pour motif de santé a été temporairement remplacé, il peut être opéré sur son traitement une retenue qui ne dépassera pas le cinquième du traitement alloué à l'intérimaire.

Toutefois, aucune retenue ne pourra être opérée sur le traitement d'un employé temporairement remplacé pour motif de santé, si ce traitement n'est pas supérieur à :

1,000 francs dans les communes ou agglomérations de moins de 3,000 habitants;

1,100 francs dans les communes ou agglomérations de 3,001 à 13,000 habitants;

1,200 francs dans les communes ou agglomérations de 13,001 à 23,000 habitants;

1,300 francs dans les communes ou agglomérations de 23,001 à 50,000 habitants;

1,400 francs dans les communes ou agglomérations de plus de 50,000 habitants.

ART. 10.

Les administrations ne pourront astreindre à un stage de plus d'un an les employés nommés à une fonction dont le traitement figure au budget, ni utiliser pendant plus de cinq ans les services d'employés temporaires, sans rendre leur nomination définitive.

ART. 8.

De jaarwedden der bedienden in deze wet bedoeld, mogen niet verminderd worden zoolang de titularissen in bediening blijven.

ART. 9.

Wanneer een bediende, afwezig wegens ziekte, tijdelijk vervangen is geworden, mag er op zijne jaarwedde eene afhouding gedaan worden die niet hooger mag beloopten dan het vijfde gedeelte der bezoldiging aan den plaatsvervanger toegekend.

Geene afhouding zal evenwel mogen gedaan worden op de jaarwedde van eenen voor gezondheidsredenen tijdelijk vervangen bediende, wanneer die jaarwedde niet hooger is dan :

1,000 frank in de gemeenten of agglomeraties van minder dan 3,000 inwoners;

1,100 frank in de gemeenten of agglomeraties van 3,001 tot 13,000 inwoners;

1,200 frank in de gemeenten of agglomeraties van 13,001 tot 23,000 inwoners;

1,300 frank in de gemeenten of agglomeraties van 23,001 tot 50,000 inwoners;

1,400 frank in de gemeenten of agglomeraties van meer dan 50,000 inwoners.

ART. 10.

De besturen mogen de bedienden, benoemd tot een ambt waarvan de jaarwedde in de begrooting voorkomt, niet verplichten tot eenen voorbereidingstijd van meer dan één jaar, noch gedurende meer dan vijf jaren de diensten benutten van tijdelijke bedienden zondertot hunne vaste benoeming over te gaan.

ART. 11.

Indépendamment de la mise en disponibilité par mesure d'ordre, les personnes énumérées à l'article 84 de la loi communale, modifié comme ci-dessus, et à l'article 5 de la présente loi peuvent encore être mises en disponibilité :

1° Pour cause de maladie, infirmités ou accident de nature à les mettre dans l'impossibilité de reprendre leurs fonctions après six mois de congé;

2° Dans l'intérêt du service et notamment pour cause de suppression d'emploi.

ART. 12.

Les agents mis en disponibilité ont droit à un traitement d'attente.

Ce traitement d'attente est fixé comme suit :

a) En cas de mise en disponibilité pour cause de maladie :

A la moitié du traitement d'activité, casuel et émoluments compris, pour les intéressés ayant cinq années de service et au-dessous.

Aux deux tiers pour ceux qui ont de cinq à quinze années de service.

Aux trois quarts pour ceux qui ont plus de quinze années de service.

Le traitement d'attente est porté à un chiffre égal au traitement d'activité, lorsque l'intéressé compte vingt-cinq années de service au moment de sa mise en disponibilité.

Le traitement de l'agent mis en disponibilité pour cause de maladie ne peut être ni réduit, ni supprimé.

Toutefois, si cet agent, rappelé à l'activité, refuse de reprendre ses fonctions, il sera admis d'office à faire valoir les droits qu'il peut avoir à la pension.

b) En cas de mise en disponibilité dans l'intérêt du service, et notamment pour cause de suppression d'emploi :

ART. 11.

Onafhankelijk van de inbeschikbaarheidsstelling bij maatregel van orde, mogen de personen, opgesomd in artikel 84 der gemeentewet, gewijzigd als hierboven, en in artikel 5 van deze wet, nog in beschikbaarheid gesteld worden :

1° Wegens ziekte, lichaamsgebreken of ongeval van aard hen in de onmogelijkheid te stellen hunne ambtsverrichtingen na een verlof van zes maanden te hernemen;

2° In het belang van den dienst en namelijk wegens afschaffing van bediening.

ART. 12.

De inbeschikbaarheid gestelde bedienden hebben recht op een wachtgeld.

Dit wachtgeld wordt bepaald als volgt :

a) In geval van in beschikbaarheidsstelling wegens ziekte : op de helft der werkelijke jaarwedde, casuëel en bijkomsten inbegrepen, voor de belanghebbenden die vijf jaren dienst tellen en minder;

Op twee derden, voor diegenen welke van vijf tot vijftien jaren dienst tellen.

Op drie vierden, voor hen die meer dan vijftien jaren dienst tellen.

Het wachtgeld wordt gebracht op het gelijke cijfer der werkelijke jaarwedde wanneer de belanghebbende vijf en twintig jaar dienst telt op het oogenblik zijner in beschikbaarheidsstelling.

De jaarwedde van den bediende die in beschikbaarheid werd gesteld wegens ziekte, mag noch verminderd noch afgeschaft worden.

Evenwel, wanneer die bediende, tot den werkelijken dienst terug geroepen, weigert zijne bediening te hernemen, zal hij ambtshalve toegelaten worden de rechten op pensioen, welke hij zou hebben, te doen gelden.

b) In geval van in beschikbaarheidsstelling in het belang van den dienst en namelijk wegens afschaffing van bediening.

L'intégralité des traitements d'activité, casuel et émoluments compris, pendant une durée de deux ans, à moins que l'intéressé ne soit pourvu, dans une administration publique, d'un emploi équivalent en grade et en traitement à celui qu'il occupait antérieurement.

A l'expiration de ces deux années, sont appliquées les règles admises ci-dessus dans les cas de mise en disponibilité pour cause de maladie.

L'agent en disponibilité pour cause de suppression d'emploi doit être rappelé à l'activité de service si son emploi est rétabli.

Il perd son traitement s'il refuse un emploi équivalent en grade et en traitement à celui qu'il occupait lors de sa mise en disponibilité.

En cas d'acceptation d'autres fonctions ou emplois, le traitement est réduit par une délibération motivée dont l'initiative appartient à l'administration à laquelle est attaché l'agent intéressé.

Cette délibération peut être frappée d'appel. Dans ce cas, l'employé intéressé et l'administration en cause procèdent comme il est dit aux articles 5 et 6.

c) En cas de mise en disponibilité par mesure d'ordre :

La moitié du traitement d'activité, casuel et émoluments compris, au plus.

Le traitement de disponibilité par mesure d'ordre n'est accordé qu'à titre provisoire.

Il peut être réduit ou supprimé.

ART. 13.

Sauf dans le cas de mise en disponibilité par mesure d'ordre, le temps de disponibilité est admis pour la liquidation de la pension éventuelle, qui est calculée sur

De volle werkelijke jaarwedde, casuëel en bijinkomsten inbegrepen, gedurende twee jaren, tenzij de belanghebbende in een openbaar bestuur eene bediening heeft bekomen, gelijkstaande in graad en in jaarwedde aan die welke hij vroeger bekleedde.

Als deze twee jaren verlopen zijn worden de regels, hierboven aangenomen voor de gevallen van inschikbaarsstelling wegens ziekte, toegepast.

De bediende, in beschikbaarheid gesteld wegens afschaffing van bediening, moet tot den werkelijken dienst teruggeroepen worden wanneer zijne bediening weer ingesteld wordt.

Hij verliest zijn wachtgeld als hij eene bediening weigert gelijkstaande in jaarwedde en in graad met die welke hij bekleedde bij zijne inbeschikbaarsstelling.

In geval hij andere betrekkingen of bedieningen aanneemt, zal het wachtgeld verminderd worden bij gemotiveerde beraadslaging, waarvan het initiatief toebehoort aan het bestuur, tot hetwelk de belanghebbende bediende behoort.

Deze beraadslaging is vatbaar voor beroep. In dit geval zullen de belanghebbende bedienden en het betrokken bestuur handelen zooals in de artikelen 5 en 9 is gezegd.

c) In geval van inbeschikbaarsstelling bij maatregel van orde :

Hoogstens op de helft van de werkelijke jaarwedde, casuëel en bijinkomsten inbegrepen.

De jaarwedde van inbeschikbaarsstelling wegens maatregel van orde wordt slechts voorloopig toegekend.

Zij mag verminderd of afgeschaft worden.

ART. 13.

Behouden het geval van inbeschikbaarsstelling wegens maatregel van orde, geldt de tijd van inbeschikbaarsheid voor de vaststelling van het even-

le traitement moyen, casuel et émoluments compris, des cinq années d'activité les plus favorables à l'intéressé.

ART. 14.

Il n'est dérogé par la présente loi ni aux prescriptions de l'article 10 de la loi organique de l'instruction primaire du 15 septembre 1895, ni à celles des articles 109 et 114 de la loi communale concernant respectivement les secrétaires et les receveurs communaux, ni au chapitre V de la dite loi communale.

ART. 15.

La Députation permanente veille à l'exécution de la présente loi et en assure, au besoin, le respect par le retrait des subsides provinciaux destinés aux communes.

ART. 16.

Sont abrogés l'article 85, le paragraphe premier de l'article 99, et les autres dispositions de la loi communale qui sont contraires à la présente loi.

tueel pensioen, dat berekend wordt naar de gemiddelde jaarwedde, casuëel en bij-inkomsten in begrepen, der vijf voor den belanghebbende voordeeligste jaren werkelijken dienst.

ART. 14.

Door de wet wordt niet afgeweken van de voorschriften van artikel 10 der organische wet op het lager onderwijs van 15 September 1895, evenminder artikelen 109 en 114 der gemeentewet als van de bepalingen betreffende wederzijds de gemeentesecretarissen en de gemeenteontvangers, noch van die van hoofdstuk V der gezegde gemeentewet.

ART. 15.

De Bestendige Deputatie waakt over de uitvoering van deze wet en verzekert desnoods hare in achtneming door het onttrekken van de provinciale toelagen bestemd voor de gemeenten.

ART. 16.

Worden ingetrokken : artikel 85, de eerste paragraaf van artikel 99 en de andere bepalingen der gemeentewet welke in strijd zijn met de wet.

A. BUYL.

V. VANDEWALLE.

A. DELPORTE.

J. VERHEYEN.

E. NOLF.

P. HYMANS.