

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE
COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-PIERRE

Extrait du registre aux délibérations du Conseil communal

Présents

Virginie Van Lierde, *Conseiller communal-Présidente* ;
Benoît Cerexhe, *Bourgmestre* ;
Tanguy Verheyen, Damien De Keyser, Françoise de Callatay-Herbiet, Carla Dejonghe, Dominique Harmel, *Échevins* ;
Anne-Charlotte d'Ursel, Christine Sallé, Alexia Bertrand, Caroline Lhoir, Cécile Vainsel, Etienne Dujardin, Muriel Godhaird-Sterckx, Marie Cruysmans, Jonathan de Patoul, Christiane Mekongo Ananga, Cathy Vaessen, Hatiana Martine LUWANA, Florentine Röell, Vincent Wauters, François-Julien De Smet, Jean-Nicolas Laurent Josi, Fabienne Puel van Raemdonck, Emmanuel Fouarge, Géraldine de Chestret de Haneffe, Clémence Decrop, Sophie Hiernaux, Noureddine Chaghoulani, Laurent de Spirlet, Anne Delvaux de Fenffe, *Conseillers communaux* ;
Florence van Lamsweerde, *Secrétaire communale*.

Excusés

Philippe van Cranem, Georges Dallemagne, *Échevins* ;
Antoine Bertrand, Yvan Verougstraete, *Conseillers communaux*.

Séance du 15.09.26

#Objet : CC - Personnel communal - Règlement de travail - Modification n° 18 #

Séance publique

Politique RH

LE CONSEIL,

Vu la nouvelle loi communale, telle que modifiée par dispositions fédérales et régionales, notamment les articles 117 et 119 ;

Vu la loi du 08.04.1965 instituant les règlements de travail ;

Vu la loi du 18.12.2002 modifiant la loi du 08.04.1965 instituant les règlements de travail ;

Vu la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (dite directive lanceurs d'alerte) ;

Vu les décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois ;

Vu l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 décembre 2023 portant exécution de l'article 15, § 2 des décret et ordonnances conjoints du 16 mai 2019 ;

Vu la délibération du Conseil communal du 23.06.2026 décidant d'approuver le Règlement relatif à la création, à l'organisation et au fonctionnement de la composante interne du système de signalement d'une atteinte suspectée à l'intégrité ;

Considérant qu'il y a lieu de modifier l'article 32 du règlement de travail pour y inclure des sanctions disciplinaires en cas de signalement abusif ou non-respect des règles de protection des lanceurs d'alerte ;

Vu le protocole d'accord signé en date du 01.09.2026 entre les délégations de l'autorité communale et du C.P.A.S. de Woluwe-Saint-Pierre et les organisations syndicales représentatives du personnel de la commune et du C.P.A.S., conformément aux dispositions de l'article 30 de l'arrêté royal du 28.09.1984 portant exécution de la loi du 19.12.1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;

DECIDE de remplacer le contenu de l'article 32 du règlement de travail par le texte suivant :

Article 32 : Faute grave

Conformément à la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail, est considéré comme motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ultérieure entre l'employeur et le travailleur.

Sans préjudice du pouvoir d'appréciation souverain des juridictions du travail, les faits et actes suivants sont notamment considérés comme faute grave :

- les absences injustifiées répétées après avertissement

- le refus d'exécuter le travail confié
- la négligence grave et volontaire
- l'acte contraire aux bonnes mœurs
- la falsification de la carte de pointage ou d'un justificatif d'absence
- l'utilisation de faux certificats
- la consommation de drogues, l'intoxication alcoolique et l'état d'ivresse
- le vol de matériel et de fournitures. Il est strictement interdit aux membres du personnel communal d'emporter des objets qui ne sont pas de sa propriété. Ceci vaut pour le matériel et marchandise du stock du Magasin communal, tous les déchets, matériels et fournitures de bureau, outils et équipements de travail appartenant à la commune et à autrui, même les objets destinés à être jetés à la décharge (objets de saisies, moteur et ferraille, bois, carrelage, ciments, asphalte, peinture, etc...). Le Responsable hiérarchique et le Directeur RH pourront constater ou faire constater les faits répréhensibles de vol et de faute grave par tous les moyens de droit, y compris les moyens de géolocalisation des véhicules et par les caméras de surveillance.
- le recours à la violence
- le non-respect des règles de sécurité
- l'endommagement volontaire des équipements de l'employeur, y compris l'introduction ou la dissémination délibérée d'un virus informatique sur le serveur ou toute tentative de violer les systèmes de sécurité informatiques
- le fait de dévoiler à des tiers tout renseignement couvert par le secret professionnel, ainsi que la dissémination de quelque manière que ce soit d'images ou de textes à caractère raciste ou pornographique dans les installations informatiques de l'employeur, y compris sur les serveurs
- le harcèlement moral ou sexuel
- les insultes, calomnies et comportements irrespectueux récurrents qui menacent l'intégrité de la personne

Si, eu égard aux circonstances précises des faits, la gravité de la faute commise n'était pas considérée par l'autorité compétente comme suffisante pour justifier un licenciement immédiat ou une révocation, elle n'en demeurerait pas moins passible d'un rappel à l'ordre. Il en va ainsi, non seulement des fautes citées ci-dessus à titre exemplatif, mais également de tout manquement flagrant aux devoirs des membres du personnel tels qu'ils sont définis par le statut administratif.

Un membre du personnel peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire en cas de constat que :

- 1° le membre du personnel a délibérément fait un signalement de l'atteinte suspectée à l'intégrité faussé et non conforme à la réalité ;
- 2° le membre du personnel associé à l'enquête a délibérément fourni des informations fausses, non conformes à la réalité ou incomplètes aux personnes chargées de l'enquête ;
- 3° le membre du personnel a délibérément agi ou pris des décisions dans le seul but d'entraver un signalement ou d'obstruer, de compliquer et/ou de clôturer l'enquête ou d'inciter une personne à agir de la sorte ;
- 4° le membre du personnel a manqué à son devoir de préserver la confidentialité de l'identité de l'auteur d'un signalement ;
- 5° le membre du personnel a exercé une quelconque tentative, menace ou forme de représailles à l'encontre de l'auteur d'un signalement ou d'une personne protégée conformément à l'article 15/1, § 1er des décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois ;
- 6° le membre du personnel a intenté des procédures abusives à l'encontre de l'auteur d'un signalement ou d'une personne protégée conformément à l'article 15/1, § 1er des décret et ordonnance conjoints du 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois.

Lorsque des membres du personnel signalent des informations sur une atteinte suspectée à l'intégrité, ils ne sont pas considérés comme ayant enfreint leur devoir de réserve ou toute autre restriction à la divulgation d'informations et n'encourent aucune responsabilité d'aucune sorte concernant ce signalement, pour autant qu'ils aient eu des motifs raisonnables de croire que le signalement était nécessaire pour révéler une atteinte suspectée à l'intégrité.

Les auteurs du signalement n'encourent aucune responsabilité en ce qui concerne l'obtention des

informations qui sont signalées, ou l'accès à ces informations, à condition que cette obtention ou cet accès ne constitue pas en elle-même ou en lui-même une infraction pénale.

Le Conseil approuve à l'unanimité le projet de délibération.

31 votants : 31 votes positifs.

AINSI FAIT ET DÉLIBÉRÉ EN SÉANCE.

La Secrétaire communale,
(s) Florence van Lamsweerde

La Présidente,
(s) Virginie Van Lierde

POUR EXTRAIT CONFORME
Woluwe-Saint-Pierre, le 18 septembre 2026

La Secrétaire communale,

Le Bourgmestre,

Florence van Lamsweerde

Benoît Cerexhe

 