

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTE FRANÇAISE

Session 2001-2002

21 DECEMBRE 2001

PROJET DE DECRET

FIXANT LE STATUT DES MEMBRES DU PERSONNEL TECHNIQUE
SUBSIDIE DES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX LIBRES SUBVENTIONNES

EXPOSE DES MOTIFS

Le présent décret a pour objectif de doter les membres du personnel technique subsidiés des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés d'un statut analogue à celui de leurs collègues des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Ce décret répond ainsi à une attente des membres du personnel concernés et traduit l'un des engagements exprimés par le Gouvernement au travers de la déclaration de politique communautaire.

Conformément aux exigences du principe d'égalité, le présent décret s'inspire très largement des dispositions statutaires applicables aux membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française, lesquelles ont également été largement reproduites dans le statut élaboré pour les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés.

La nature différente des pouvoirs organisateurs, pouvoirs publics ou personnes de droit privé, a toutefois induit dans certains cas une approche différente. Il en est de même de la nature contractuelle du lien unissant le membre du personnel technique au pouvoir organisateur d'un centre libre subventionné.

En réponse aux observations générales développées par le Conseil d'Etat au point I.2. de son avis L.32.243/2-32.244/2-32.245/2 rendu le 3 décembre 2001 concernant le présent décret ainsi que le décret modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française ainsi que des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux, et le décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres PMS officiels subventionnés, on peut relever que l'existence d'un statut distinct pour chacun des réseaux dont peuvent relever les pouvoirs organisateurs des centres PMS et les membres de leur personnel technique permet à ces pouvoirs organisateurs et aux membres de leur personnel technique une lecture plus aisée des dispositions statutaires auxquelles ils sont soumis grâce à une vision globale et une lecture directe de celles-ci.

Toutes les observations particulières formulées par le Conseil d'Etat à propos du présent décret en projet ont été rencontrées, à

l'exception de la remarque relative au caractère suranné de l'article 20 du décret. En effet, on n'aperçoit pas les raisons qui justifieraient l'omission de cette disposition qui interdit toute activité contraire à la Constitution et aux lois du peuple belge.

La même remarque avait été formulée par le Conseil d'Etat (avis L.31.819/2 du 10 octobre 2001) à propos d'une disposition analogue (article 11 en projet) figurant dans le décret fixant le statut des membres du personnel du service d'inspection de la Communauté française pour l'enseignement maternel, l'enseignement primaire et l'enseignement fondamental ordinaires subventionnés par la Communauté française. Cette remarque n'avait alors pas été davantage suivie.

Le présent décret se compose de 13 chapitres.

Le premier chapitre comporte des dispositions d'ordre général telles que la détermination du champ d'application du décret, la définition de certaines notions indispensables pour son application et la détermination des différentes fonctions pouvant être exercées par les membres du personnel technique au sein des centres psycho-médico-sociaux.

Le chapitre II détermine les devoirs des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés ainsi que les incompatibilités pouvant exister dans le chef des membres du personnel technique.

Afin de rencontrer les remarques formulées à cet égard par le Conseil d'Etat, l'article 12 du décret vise à assurer le respect par le pouvoir organisateur de la protection de la vie privée des membres du personnel technique et l'article 15, alinéa 3, précise que les membres du personnel technique doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Au sein du chapitre III sont rassemblées les dispositions relatives au recrutement. Y figurent les conditions d'accès à un engagement à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire ainsi qu'à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement.

Le Conseil d'Etat ayant estimé que l'absence, dans le présent statut, d'une procédure d'établissement d'un rapport sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa

tâche permettant au pouvoir organisateur d'éviter de voir un membre de son personnel technique temporaire devenir prioritaire sans devoir recourir au licenciement, ne se justifiait pas, une telle procédure a été instaurée (article 32 du décret).

À l'instar du statut des membres du personnel technique subsidié des CPMS officiels subventionnés, l'établissement d'un rapport défavorable peut avoir des conséquences sur l'engagement en qualité de temporaire prioritaire et l'engagement à titre définitif du membre du personnel concerné (articles 33 et 43 du décret).

On peut remarquer qu'en matière d'engagement à titre temporaire, l'obligation de répondre à un appel général aux candidats n'a pas été prévue compte tenu de la multiplicité des pouvoirs organisateurs. Il ne serait pas possible en effet pour le membre du personnel technique d'introduire sa candidature auprès de chaque pouvoir organisateur dans une forme bien précise et dans un délai déterminé.

L'article 34 a trait au licenciement moyennant préavis des membres du personnel technique temporaires. Dans ses observations particulières portant sur l'article 93, § 2, du décret en projet et relatif à la procédure de suspension préventive des membres du personnel technique, le Conseil d'État a souligné l'absence de prise en compte des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence de présentation du membre du personnel ou de son défenseur à l'audition préalable prévue par cette disposition. L'article 93, § 2, précité a dès lors été complété afin de prendre en considération lesdites circonstances de force majeure (voir *infra*).

Dans un souci de cohérence, la procédure de licenciement moyennant préavis des membres du personnel technique temporaires telle que prévue par l'article 34 du décret prend dès lors également en compte les circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence de présentation à l'audition du membre du personnel ou de son défenseur.

Il est ainsi prévu que la procédure se poursuit valablement si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition à laquelle le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur préalablement à la notification de tout licenciement, à moins que le membre du personnel ou son représentant puissent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à cette audition préalable.

Dans ce cas, le membre du personnel technique est convoqué à une seconde audition. Même

si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à cette seconde audition, la procédure se poursuit valablement.

L'engagement à titre définitif des membres du personnel technique à une fonction de recrutement fait l'objet de la section 3 du chapitre III.

Les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés présentent cette caractéristique commune avec les pouvoirs organisateurs des centres officiels subventionnés qu'en raison de leur taille, ils ne peuvent être nécessairement astreints à recourir à des organes délégués en matière de gestion des personnels. C'est pourquoi aucune procédure générale et obligatoire de signalement comparable à celle prévue par le statut du personnel technique des centres de la Communauté française n'a été instaurée.

En ce qui concerne l'absence de signalement, on peut également relever que, dans les centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française, le signalement constitue un critère qui règle la carrière des membres du personnel technique au sein d'un seul pouvoir organisateur organisant de nombreux centres. Appliquer cette forme de signalement aux centres libres subventionnés signifierait l'introduction d'une appréciation d'un membre du personnel pouvant avoir une influence lors d'une mise au travail ultérieure auprès d'autres pouvoirs organisateurs.

Le chapitre IV traite de l'accès à la fonction de promotion de directeur et réserve la possibilité aux pouvoirs organisateurs, sous certaines conditions, de confier temporairement cette fonction à un membre du personnel.

Les positions de service dans lesquelles peuvent être placés les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés sont précisées au sein du chapitre V.

En ce qui concerne la position de service de la disponibilité, il convient de remarquer que les conditions dans lesquelles un membre du personnel technique peut être mis en disponibilité par défaut d'emploi sont déterminées au chapitre VI intitulé « De la mise en disponibilité par défaut d'emploi, de la réaffectation et du rappel provisoire à l'activité ».

Outre les conditions dans lesquelles un membre du personnel technique peut être mis en disponibilité par défaut d'emploi, le chapitre VI détermine les mesures préalables à la mise en disponibilité par défaut d'emploi qui doivent être prises par les pouvoirs organisateurs afin d'éviter une telle mise en disponibilité dans le chef d'un membre du personnel technique engagé à titre définitif, la procédure d'agrégation des mises en disponibilités par défaut d'emploi prononcées par les pouvoirs organisateurs, les

opérations de réaffectation et de rappel provisoire à l'activité visant à rappeler en service les membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi.

En ce qui concerne la procédure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, l'article 64, § 2, du décret prévoit la convocation du membre du personnel technique à une seconde audition dans l'hypothèse où, en raison de circonstances de force majeure, le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition préalable à laquelle doit être invité tout membre du personnel technique à l'égard duquel le pouvoir organisateur envisage de prononcer la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à cette seconde audition, la procédure se poursuit valablement.

Il est ainsi répondu à la remarque formulée par le Conseil d'Etat quant à l'absence de prise en considération des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence de présentation à l'audition préalable du membre du personnel ou de son défenseur.

Dans son avis portant sur le présent décret en projet (point 1.3. des observations générales), le Conseil d'Etat préconise par ailleurs l'omission de l'alinéa 1^{er} de l'article 61, cette disposition figurant déjà dans la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement. Malgré le fait qu'il puisse apparaître comme une redite de l'article 29 de la loi du 29 mai 1959 précitée, l'article 61, alinéa 1^{er}, a toutefois été maintenu afin d'éviter que les membres du personnel concernés doivent consulter diverses sources législatives en vue de prendre connaissance des dispositions régissant leur situation statutaire.

Le chapitre VI institue par ailleurs une Commission centrale de réaffectation ainsi que des Commissions zonales de réaffectation et en détermine leurs composition et compétences.

La création de telles commissions zonales de réaffectation a été jugée opportune compte tenu du nombre plus important de centres et de pouvoirs organisateurs de centres libres subventionnés que de centres et de pouvoirs organisateurs de centres officiels subventionnés.

Le chapitre VI contient enfin des dispositions énonçant les droits et obligations des membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi et les sanctions pouvant être prononcées à l'encontre du pouvoir organisateur qui ne respecte pas les obligations qui lui incombent en matière de mise

en disponibilité par défaut d'emploi, de réaffectation et de rappel provisoire à l'activité.

Le régime disciplinaire applicable aux membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés est régi par le chapitre VII.

En ce qui concerne la procédure de recours en matière disciplinaire, celle-ci prévoit que c'est la même autorité qui propose et qui prononce la sanction disciplinaire. Le recours éventuellement introduit auprès de la chambre de recours a pour objet la décision prise par le pouvoir qui dispose du droit de sanctionner.

Cette procédure se justifie par le fait que les pouvoirs organisateurs présentent cette caractéristique qu'en raison de leur taille, ils ne peuvent être nécessairement astreints à recourir à des organes délégués en matière de gestion des personnels.

Le chapitre VIII traite de la suspension préventive, mesure administrative purement conservatoire permettant d'éloigner provisoirement et temporairement du service un membre du personnel technique, définitif ou temporaire, dont les agissements sont de nature à nuire à l'intérêt du service ou à sa réputation.

Répétant ainsi aux observations formulées par le Conseil d'Etat, les circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence de présentation à l'audition du membre du personnel ou de son défenseur ont été prises en considération dans le cadre de la procédure de suspension préventive (articles 93, § 2, et 97, § 2, du décret). Hormis l'hypothèse de l'écartement sur-le-champ du membre du personnel technique prévue par les articles 93, § 3, et 97, § 3, du décret, le membre du personnel technique doit, avant toute mesure de suspension préventive, avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. Si, en raison de circonstances majeures, le membre du personnel concerné ou son représentant ne se sont pas présentés à cette audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition notifiée selon les mêmes modalités que celles applicables à la première convocation.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à cette seconde audition, la décision du pouvoir organisateur est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Les chapitres IX et X traitent respectivement des chambres de recours, d'une part, et de la fin de l'engagement, d'autre part.

L'article 61, alinéa 2, du décret spécifiant que les membres du personnel technique des

centres libres subventionnés ont droit aux mêmes congés que ceux prévus pour les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française, le Conseil d'Etat a estimé que les dispositions relatives à la suspension de l'engagement que contenait initialement le chapitre X en projet devaient être omises.

Le chapitre XI habilite le Gouvernement à instituer des Commissions paritaires dont le statut détermine la composition et les missions.

Les articles 102 et 111 du décret — qui ont trait à la création respectivement des chambres de recours et des commissions paritaires — stipulent que celles-ci sont institués après consultation notamment de l'organe ou des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres PMS libres subventionnés confessionnels ou non confessionnels, selon le cas, reconnus par le Gouvernement, cet organe ou ces organes devant apporter, à partir du 1^{er} janvier 2003, la preuve de son(leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

Ces dispositions s'inspirent ainsi des dispositions de l'article 74 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, tel que modifié par le décret du

12 juillet 2001, et entendent de ce fait répondre à la remarque formulée par le Conseil d'Etat à propos des critères de détermination de la notion de «groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs» telle que cette notion apparaissait initialement au sein des deux dispositions dont question soumises pour avis au Conseil d'Etat.

Le chapitre XII, quant à lui, comporte une disposition unique relative à la nullité des clauses contraires au statut.

Le chapitre XIII intitulé « Dispositions abrogatoire, transitoires et finale » vise notamment à régler la situation statutaire d'un certain nombre de membres du personnel technique compte tenu, d'une part, du passage au nouveau statut et, d'autre part, de la suppression de la fonction de recrutement d'auxiliaire psycho-pédagogique au sein des centres psycho-médico-sociaux à la date du 1^{er} janvier 2005.

Enfin, on peut relever que, contrairement au texte en projet tel qu'il avait été soumis pour avis au Conseil d'Etat, le présent décret ne comporte aucune disposition relative à la reprise des centres PMS. De telles dispositions ont en effet été omises, le Conseil d'Etat relevant à juste titre l'absence de l'absence de législation organisant la reprise des centres PMS et l'impossibilité dès lors d'effectuer pareille reprise.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Article 1^{er}

L'article 1^{er} détermine tout d'abord le champ d'application du décret. Ce dernier ne s'applique qu'aux membres du personnel technique subsidiés par la Communauté française.

Une exception est cependant prévue en faveur des membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie. Bien qu'ils ne soient plus subsidiés par la Communauté française dès lors qu'ils bénéficient de l'intervention de leur organisme de mutuelle, ces membres du personnel technique peuvent être engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif par un pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique subsidiés.

Il en résulte donc que, sous réserve de l'exception citée ci-dessus, les membres du personnel techniques rémunérés par des moyens propres ne sont pas concernés par le présent décret.

L'article 1^{er} précise ensuite quelques notions d'ordre général indispensables pour l'application du statut.

L'emploi vacant ne revêt cette signification que s'il entre en considération pour l'octroi d'une subvention et à condition que la demande introduite en ce sens par le pouvoir organisateur ait reçu une suite favorable.

Par ailleurs, un emploi n'est vacant que s'il n'est pas occupé par un membre du personnel technique engagé à titre définitif au sens du présent décret.

Ce membre du personnel technique, titulaire de l'emploi, peut être absent temporairement, par exemple en cas de maladie ou de congé. Dans ces conditions, l'emploi n'est pas vacant et il ne peut être attribué que temporairement.

Il convient toutefois de remarquer que dans le cadre de la réaffectation au sein d'un autre pouvoir organisateur, un emploi n'est vacant que s'il n'est pas occupé, non seulement par un membre du personnel technique engagé à titre définitif mais également par un membre du personnel technique temporaire qui immunise son emploi, c'est-à-dire qui comptabilise, à

l'issue de l'exercice qui précède, 600 jours de service dans la fonction en cause acquis au sein du pouvoir organisateur au cours des trois derniers exercices.

Les notions de « fonction principale » et de « fonction accessoire » doivent s'entendre au sens de l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire des membres du personnel enseignant, scientifique et assimilés du Ministère de l'Instruction publique.

Dans l'attente d'une décision prise par le ministre compétent sur avis de la Commission tel que prévu à l'article 5bis de l'arrêté royal du 15 avril 1958 précité, le membre du personnel exerçant une activité indépendante est considéré en fonction accessoire.

Le présent décret s'applique donc aussi bien aux membres du personnel technique pour lesquels les prestations constituent une fonction principale, qu'aux membres du personnel technique exerçant une fonction accessoire.

Toutefois, conformément à l'article 43, § 1^{er}, alinéa 3, du présent décret, le membre du personnel technique ne pourra faire l'objet d'un engagement à titre définitif en fonction accessoire.

Le point 6^o de l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, précise que les règles complémentaires de la commission paritaire compétente sont celles qui complètent le présent statut et ses arrêtés d'application. Il convient d'indiquer que ces règles complémentaires ne revêtent un caractère obligatoire que si elles sont approuvées par un arrêté du Gouvernement.

Le point 7^o fixe des règles pour la computation des délais intervenant dans les différentes dispositions du présent décret.

Le point 2^o définit ce qu'il faut entendre par « centre confessionnel » et « centre non confessionnel ». Est ainsi déterminée de manière objective la compétence des commissions paritaires et des chambres de recours.

Article 2

Par « tâche de délégation », on entend les tâches confiées aux directeurs de centre.

Article 3

En son premier alinéa, cet article reprend les deux premiers alinéas de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En son second alinéa, l'article 3 reproduit le contenu de l'article 19, alinéa 1^{er}, de la même loi.

Article 4

Cet article est inspiré de l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Article 5

Cet article reproduit le contenu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Article 6

Cette disposition définit les différentes fonctions que peuvent exercer les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

L'article 6 distingue ainsi les fonctions de recrutement de la fonction unique de promotion de directeur.

Article 7

Dans le respect des dispositions des articles 3 et 4 de la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux, chaque pouvoir organisateur fixe l'ordre de succession des fonctions au sein du ou des centres psycho-médico-sociaux qu'il organise. Une fois fixé, l'ordre de succession est valable pour une période de 3 exercices. A l'issue de cette période de 3 exercices, l'ordre de succession des fonctions déterminé par le pouvoir organisateur est reconduit pour une nouvelle période de 3 exercices à moins que le pouvoir organisateur n'ait notifié au Gouvernement, par lettre recommandée à la poste, avant le 1^{er} septembre du dernier exercice de la période en cours, une nouvelle succession des fonctions.

La fixation de l'ordre de succession des fonctions ainsi que la modification de celui-ci doivent être effectuées selon les modalités décrites à l'article 7.

Le pouvoir organisateur doit solliciter au préalable l'avis de la délégation syndicale ou, à défaut, des membres du personnel technique du centre à l'exception des membres du personnel technique temporaires non engagés pour toute la durée de l'exercice.

Il soumet ensuite à l'agrément du Gouvernement, la fixation de la succession des fonctions ou sa modification, accompagnée de l'avis précité.

Article 8

L'engagement à titre temporaire et l'engagement à titre définitif sont effectués par le pouvoir organisateur qui affecte le membre du personnel technique concerné à un centre psycho-médico-social.

CHAPITRE II

Des devoirs et incompatibilités

Ce chapitre énonce les devoirs et obligations que doivent respecter les pouvoirs organisateurs (section première) et les membres du personnel technique engagés à titre temporaire ou à titre définitif (section 2).

SECTION PREMIERE

Des devoirs du pouvoir organisateur

Article 9

Cette disposition est inspirée de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Article 10

Cet article est inspirée de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Article 11

L'article 11 est inspiré de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Article 12

Cette disposition n'appelle pas de commentaire particulier.

SECTION 2

Des devoirs des membres du personnel technique

Tout manquement aux devoirs énoncés à cette section 2 peut entraîner, pour les membres du personnel technique engagés à titre définitif, l'application de l'une des sanctions disciplinaires énoncées à l'article 81.

Les membres du personnel technique engagés à titre temporaire qui manquent à leurs obligations peuvent, quant à eux, faire l'objet d'un licenciement.

Article 13

Cette disposition précise que les membres du personnel technique exercent leurs missions dans l'intérêt des personnes qui les consultent.

Les membres du personnel technique ont également le souci constant de l'intérêt du centre et de l'enseignement libre, sans que cela puisse porter préjudice à l'intérêt des consultants tel que visé ci-dessus.

Article 14

L'obligation d'accomplir personnellement et consciencieusement les obligations leur imposées par les lois et règlements est reprise également du statut du personnel technique des centres de la Communauté française.

Y est ajouté l'engagement de respecter les obligations imposées par les règles complémentaires des commissions paritaires.

Le non-respect des règles complémentaires édictées par les commissions paritaires, mais qui n'ont pas été rendues obligatoires, ne peuvent donner lieu à une sanction, à moins qu'elles n'aient été reprises dans le contrat d'engagement.

Article 15

Cet article reprend le contenu de l'article 5 du statut du personnel technique des centres de la Communauté française.

Article 16

Cette disposition est inspirée de l'article 20, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 13 août 1962 précité.

Article 17

Cet article reprend in extenso le contenu de l'article 6 du statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Article 18

Cet article reprend l'article 8 du statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française auquel s'ajoute, le cas échéant, des obligations complémentaires qui pourraient être arrêtées par les commissions paritaires.

L'alinéa 2 de l'article 18 interdisant aux membres du personnel de suspendre l'exercice de leurs fonctions, sans autorisation préalable,

ne fait cependant pas obstacle à l'exercice du droit de grève.

Articles 19-20

Ces articles reprennent *in extenso* le contenu des articles 9 et 10 du statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française.

Article 21

Cette disposition est inspirée de l'article 15, § 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 13 août 1962 précité.

SECTION 3

Des incompatibilités

Article 22

Les incompatibilités visées à la présente section recouvrent certaines activités qui ne peuvent se concilier avec l'exercice d'une charge au sein d'un centre ou qui seraient contraires à la dignité de la fonction, en ce compris les obligations particulières découlant du projet éducatif propre au pouvoir organisateur.

Article 23

La constatation de l'existence d'une incompatibilité est effectuée par le pouvoir organisateur qui dispose d'un délai de vingt jours à partir de la date de cette constatation pour en informer, par lettre recommandée, le membre du personnel technique concerné.

Article 24

Cet article fixe la procédure en cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité.

Il donne également aux commissions paritaires une compétence consultative en matière d'incompatibilité. Ceci fait partie des missions qui leur sont reconnues à l'article 117, 5^o.

Il précise enfin le recours possible pour le membre du personnel technique.

CHAPITRE III

Du recrutement

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Article 25

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

Article 26

Cet article impose à tout membre du personnel technique, lors de sa première désignation dans un centre, la prestation de serment visée à l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Il est à cet égard identique à l'article 46 du statut du personnel technique des centres de la Communauté française et à l'article 18 du statut du personnel technique des centres officiels subventionnés.

SECTION 2

Engagement à titre temporaire
et personnel technique temporaire

Article 27

À l'instar de l'article 14 du statut du personnel technique des centres de la Communauté française et de l'article 20 du statut du personnel technique des centres officiels subventionnés, les fonctions de recrutement sont ouvertes aux ressortissants d'un pays membre de l'Union européenne, conformément aux dispositions du Traité de Rome relatives à la libre circulation des personnes telles qu'elles ont été interprétées par la Cour de justice.

Contrairement à l'article 14 précité, mais à l'instar de l'article 20 précité, l'obligation de répondre à un appel général aux candidats n'a pas été retenue compte tenu de la multiplicité des pouvoirs organisateurs. En effet, il ne serait pas possible pour le membre du personnel technique d'introduire sa candidature à un engagement à titre temporaire auprès de chaque pouvoir organisateur dans une forme bien précise et dans un délai déterminé.

Le point 8^o de l'alinéa 1^{er} précise que nul ne peut être engagé à titre temporaire s'il fait l'objet de l'une des mesures disciplinaires citées infligées par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur.

L'alinéa 2 de l'article 27 rappelle l'obligation imposée aux pouvoirs organisateurs de ne procéder à un engagement à titre temporaire qu'après s'être assuré du respect des obligations qui leur sont imposées en matière de mise en disponibilité et de réaffectation des membres du personnel technique, et qui figurent au chapitre 6 du présent décret.

Article 28

L'article 28 détermine le ou les titres requis pour l'exercice de chacune des fonctions de recrutement visées à l'article 6, 1^o.

Article 29

Cet article impose l'obligation de fixer par écrit tout engagement à titre temporaire dans une fonction de recrutement.

L'attestation de services mentionnée à l'alinéa 3, laquelle est indispensable afin que le membre du personnel puisse exercer les éventuels droits de priorité qui lui sont reconnus pour un engagement à titre temporaire, le pouvoir organisateur a l'obligation, à l'issue de toute période d'activité, de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux.

Article 30

L'accès aux fonctions de recrutement est réservé en priorité aux membres du personnel technique qui ont acquis, au sein du pouvoir organisateur, une ancienneté de fonction de 360 jours, répartie sur deux exercices au moins et acquise au cours des cinq derniers exercices.

Ces services doivent avoir été accomplis dans une des fonctions de recrutement mentionnées à l'article 2, 1 et la(les) fonction(s) doit(vent) avoir été exercée(s) en fonction principale.

Les membres du personnel qui bénéficient de cette priorité figurent sur une liste de prioritaires et sont appelés dans l'ordre de leur classement pour tout nouvel engagement à titre temporaire, au début de l'exercice suivant ou au cours de celui-ci.

Peuvent également figurer dans le classement des prioritaires les membres du personnel technique engagés à titre définitif qui souhaitent accéder à une autre fonction de recrutement pour laquelle ils possèdent le titre requis et dans laquelle ils comptent au moins 180 jours d'ancienneté de fonction.

Le paragraphe 3 stipule qu'en cas de licenciement, un membre du personnel technique engagé à titre temporaire perd la priorité acquise auprès du pouvoir organisateur concerné. Il la recouvre néanmoins s'il est engagé à nouveau par ce même pouvoir organisateur.

En vertu du paragraphe 5, les candidatures à un engagement en qualité de temporaire prioritaire doivent parvenir au pouvoir organisateur avant le 31 mai par lettre recommandée. Cet acte n'est requis qu'une fois par exercice et par pouvoir organisateur. Il ne produit ses effets qu'à partir et pendant l'exercice suivant.

Il n'est pas prévu d'appel général aux candidats vu le grand nombre de pouvoirs organisateurs dans l'enseignement libre subventionné. Un appel général, lancé de même manière que pour les centres organisés par la Communauté

française, n'aurait pas ou presque pas d'effets. Tous les membres du personnel technique devraient introduire leur candidature auprès de chaque pouvoir organisateur s'ils veulent être pris en considération, et ceci sans tenir compte de l'augmentation énorme du travail administratif pour les pouvoirs organisateurs. Cette disposition n'est, sur le plan matériel, ni exécutable ni contrôlable.

Les candidats sont ainsi répartis en deux groupes:

1^o les prioritaires qui satisfont aux conditions du § 1^{er}, en ce compris les membres du personnel technique définitifs qui souhaitent se porter candidats à une autre fonction pour laquelle ils possèdent le titre requis;

2^o les candidats non prioritaires.

Les candidats du groupe 1 ont priorité sur ceux du groupe 2 auxquels il ne peut être fait appel qu'après avoir épuisé les possibilités contenues dans le premier groupe.

Le candidat dont la priorité n'a pas été respectée dispose d'un recours devant le tribunal du travail, conformément à l'article 144 de la Constitution.

La réparation du préjudice subi par le membre du personnel technique évincé illégalement se fera sous forme de dommages et intérêts, à apprécier au cas par cas par les juridictions du travail.

Article 31

Afin d'assurer une publicité effective qui permette à tous les intéressés d'introduire leur candidature, l'article 31 fixe une procédure de publicité interne de manière à permettre aux candidats prioritaires d'introduire leur candidature. A cet égard, il convient également de relever les paragraphes 8 et 9 de l'article 30.

Il fixe par ailleurs une procédure de publicité externe, via le FOREM et l'ORBEM, lorsque l'emploi ne peut être confié conformément à l'article 30, § 1^{er}.

Article 32

Cet article prévoit qu'à l'issue d'une période d'activité de service de six mois au moins, un membre du personnel technique temporaire ou temporaire prioritaire fait l'objet, de la part du pouvoir organisateur ou de son délégué, d'un rapport motivé sur la manière dont il s'est acquitté de sa tâche. Le modèle de ce rapport est fixé par la commission paritaire centrale compétente.

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel concerné qui, s'il estime le contenu non fondé, en fait mention en le visant.

Article 33

En son paragraphe 1^{er}, l'article 33 énumère les conditions à remplir pour pouvoir faire l'objet d'un engagement en qualité de temporaire prioritaire.

Parmi ces conditions, figure au point 10^o l'exigence ne pas avoir fait l'objet de la part du pouvoir organisateur ou de son délégué d'un rapport défavorable portant sur une période d'engagement ininterrompue de trois mois au moins. Alors que l'article 32 prévoit l'établissement d'un rapport à l'issue d'une période d'activité de service de 6 mois au moins, ce point 10^o permet donc dans le cadre de l'application de l'article 33, l'établissement d'un rapport portant sur une période de désignation ininterrompue de 3 mois au moins.

Le membre du personnel technique qui fait l'objet d'un tel rapport a la faculté d'introduire à l'encontre de celui-ci un recours devant la chambre de recours. Cette procédure de recours est décrite à l'article 33, § 1^{er}.

En son paragraphe 2, l'article 33 déroge à l'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er} du présent décret en prévoyant que les dispositions du paragraphe 1^{er} de l'article 33 sont également applicables aux membres du personnel technique qui se trouvent en congé de maternité ou en congé de maladie.

Article 34

L'article 34 permet le licenciement d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire avant l'expiration du terme pour lequel il a été engagé à titre temporaire et organise un système de recours auprès de la chambre de recours contre toute proposition de licenciement.

S'il s'agit d'un membre du personnel technique temporaire prioritaire au sens de l'article 30, § 1^{er}, le préavis est d'une durée de trois mois.

Lorsque le pouvoir organisateur se propose de prendre à l'égard d'un membre de son personnel technique une mesure de licenciement fondée sur l'article 34, il l'en informe au préalable, lui indique les motifs sur lesquels il se fonde et lui permet de s'expliquer.

Article 35

L'article 35 précise les modalités selon lesquelles la décision du pouvoir organisateur

de licencier le membre du personnel technique temporaire moyennant un préavis conformément à l'article 34 est notifiée au membre du personnel technique concerné.

Cette disposition est largement inspirée de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Article 36

L'article 36 permet le licenciement sans préavis, pour faute grave, d'un membre du personnel technique désigné à titre temporaire.

Le licenciement pour faute grave ne peut se faire qu'après une audition du membre du personnel technique et dans un délai de trois jours après cette audition.

Article 37

Cet article précise les modalités selon lesquelles un membre du personnel technique temporaire peut mettre fin unilatéralement à son contrat.

Article 38

Cette disposition est largement inspirée de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

SECTION 3

Engagement à titre définitif

Article 39

Cet article précise qu'un pouvoir organisateur ne peut procéder à un engagement à titre définitif qu'après s'être assuré du respect des obligations qui lui sont imposées en matière de mise en disponibilité et de réaffectation des membres du personnel technique, et qui figurent au chapitre 6 du présent décret.

Avant d'engager à titre définitif, le pouvoir organisateur dispose également de la faculté d'accorder un changement d'affectation à l'un de ses membres du personnel technique engagés à titre définitif ou d'accorder une mutation à un membre du personnel technique issu d'un autre pouvoir organisateur, conformément à l'article 40.

Article 40

L'article 40 introduit une possibilité de mutation et de changement d'affectation pour les membres du personnel technique engagés à titre définitif. Il précise les conditions dans

lesquelles peuvent s'opérer les mutations et les changements d'affectation.

Au sein d'un même pouvoir organisateur, un membre du personnel technique engagé à titre définitif et affecté à un centre peut solliciter un changement d'affectation vers un autre centre.

Entre deux pouvoirs organisateurs, le membre du personnel engagé à titre définitif dispose d'une possibilité de mutation. Dans ce cas, il démissionne auprès du pouvoir organisateur qu'il quitte afin d'accepter un emploi auprès d'un autre pouvoir organisateur. Au moment de la mutation, le pouvoir organisateur est tenu d'engager directement le nouveau membre du personnel technique à titre définitif. La mutation s'opère en maintenant tous les droits liés à l'engagement à titre définitif.

Article 41

Le pouvoir organisateur qui dispose d'un emploi vacant dans une fonction de recrutement a la faculté d'engager à titre définitif dans cet emploi un membre du personnel technique engagé à titre définitif dans la fonction de promotion de directeur qui le demande.

Cet engagement à titre définitif ne peut avoir lieu que si aucun membre du personnel technique du pouvoir organisateur n'est prioritaire au sens de l'article 30, § 1^{er} et à condition que le membre du personnel dont question remplisse toutes les conditions prescrites par l'article 43, § 1^{er}, à l'exception de celles visées aux points 8^o et 9^o de cet article 43, § 1^{er}.

Article 42

Cet article vise le membre du personnel technique non visé à l'article 41 qui, dans le respect des règles du présent décret, se voit attribuer un emploi vacant pour lequel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif auprès du même pouvoir organisateur.

Si aucun membre du personnel technique n'est prioritaire au sens de l'article 30, § 1^{er}, ce membre du personnel est, s'il en fait la demande, immédiatement engagé définitivement dans cet emploi, quelle qu'en soit la date.

Article 43

En son paragraphe 1^{er}, l'article 43 fixe les conditions imposées aux membres du personnel technique pour obtenir un engagement à titre définitif.

La condition visée au point 2^o est prouvée par l'attestation ad hoc délivrée par la police communale.

A la condition générale (600 jours de service au sein du pouvoir organisateur, répartis sur trois exercices au moins) s'ajoute l'obligation d'avoir accompli au minimum 240 jours dans la fonction considérée.

Il est indispensable, en effet, de donner au pouvoir organisateur une possibilité minimale de pouvoir apprécier les capacités du membre du personnel technique dans l'exercice de la fonction considérée, avant de pourvoir à son engagement à titre définitif.

L'engagement à titre définitif est également subordonné à la condition de ne pas avoir fait l'objet, durant l'exercice précédent celui au cours duquel a lieu l'engagement à titre définitif, d'un rapport défavorable portant sur une période d'engagement à titre temporaire ininterrompue de six mois au moins. En l'absence de rapport, le membre du personnel technique est présumé bénéficier d'un rapport favorable.

Le membre du personnel technique qui a fait l'objet d'un rapport défavorable de la part du pouvoir organisateur ou de son délégué, et qui de ce fait ne remplit pas toutes les conditions pour pouvoir être engagé à titre définitif, peut introduire un recours devant la chambre de recours.

Article 44

Cet article détermine la façon dont s'effectue l'appel aux candidats à l'engagement à titre définitif.

Les emplois vacants figurant dans l'appel aux candidats reflètent la situation fixée au 15 avril de l'exercice.

Ils ne sont toutefois conférés que s'ils restent vacants au 1^{er} octobre de l'exercice qui suit. Les engagements à titre définitif produisent leurs effets au plus tard le 1^{er} novembre.

Article 45

Il n'est en effet pas opportun de permettre l'engagement à titre définitif, la mutation ou le changement d'affectation dans un centre qui doit être fermé.

Article 46

La personne qui se porte candidate à différents emplois doit le faire pour chaque emploi.

L'alinéa 2 de cet article offre la possibilité à un membre du personnel technique engagé à titre définitif de se porter candidat à l'engagement à titre définitif à une autre fonction pour laquelle il possède le titre requis, au

même titre qu'un temporaire prioritaire. Les membres du personnel technique « temporaires prioritaires » et les membres du personnel technique engagés à titre définitif qui souhaitent changer de fonction figureront sur une même liste. L'engagement à titre définitif s'opérera sur la base du classement élaboré en fonction de l'ancienneté de service acquise auprès du pouvoir organisateur et établie conformément à l'article 48, § 1^{er}.

Article 47

Le recrutement en dehors du pouvoir organisateur n'est possible pour l'engagement à titre définitif que si aucun membre du personnel technique du pouvoir organisateur ne pose sa candidature ou, le cas échéant, si aucun des candidats ne répond aux conditions.

Le membre du personnel technique recruté de manière « externe », c'est-à-dire auprès d'un autre pouvoir organisateur, doit en tout cas satisfaire à toutes les conditions, à l'exception de celles visées aux points 8^o et 10^o de l'article 43.

L'ancienneté doit être acquise au sein d'un pouvoir organisateur du même caractère.

Article 48

L'article 48 détermine le mode de calcul de l'ancienneté en distinguant, d'une part, l'ancienneté de service (§ 1^{er}) et, d'autre part, l'ancienneté de fonction (§ 2).

CHAPITRE IV

De la promotion

Article 49

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

Article 50

Cet article n'appelle aucun commentaire particulier.

Article 51

Cet article est à mettre en parallèle avec l'article 39 du décret auquel il y a lieu de se référer pour le commentaire.

Les points 1^o et 2^o se suivent chronologiquement: le changement d'affectation n'est possible qu'après que le pouvoir organisateur ait satisfait à ses obligations en matière de réaffectation et de rappel provisoire à l'activité.

La possibilité d'accorder une mutation à des membres du personnel technique appartenant à d'autres pouvoirs organisateurs n'a pas été retenue pour la fonction de promotion de directeur.

Le «recrutement externe» ne paraît pas souhaitable pour l'exercice d'une fonction qui comporte une parcelle d'autorité émanant du pouvoir organisateur. Il paraît peu souhaitable que le pouvoir organisateur cède cette autorité à un membre du personnel technique qu'il ne connaît pas.

Article 52

Pour le commentaire de cet article, il est fait référence au commentaire de l'article 40, § 2.

Article 53

Pour le commentaire de cet article, il est fait référence au commentaire de l'article 45.

Article 54

Pour le calcul de l'ancienneté de six au moins mentionnée au point 1^o, seuls sont pris en considération les services accomplis au sein du pouvoir organisateur.

Les ressortissants des pays membres de l'Union européenne ne sont pas écartés de l'accès à la fonction de promotion de directeur dans la mesure où celle-ci est exclusivement réservée aux titulaires d'une fonction de recrutement appartenant à ce pouvoir organisateur et que les conditions d'accès aux fonctions de recrutement sont ouvertes aux personnes précitées.

La possibilité de leur ouvrir un droit à un engagement à titre définitif à une fonction de promotion est donc implicite.

Par ailleurs, ne peuvent avoir accès à la fonction de promotion de directeur que les titulaires d'une fonction à prestations complètes.

Article 55

Un emploi de directeur peut être confié temporairement dans l'hypothèse où il y a lieu de pourvoir au remplacement du titulaire de l'emploi qui est temporairement absent. Dans ce cas en effet, tout engagement est impossible compte tenu de l'absence de vacance de l'emploi.

Il en est de même lorsque l'emploi de directeur fait partie d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, doit être fermé. L'article 53 interdit en effet tout engagement à titre définitif dans ce cas.

Dans ces deux cas de figure, le pouvoir organisateur peut confier temporairement la fonction de directeur à un membre du personnel qui satisfait à toutes les conditions prescrites par l'article 54 pour pouvoir accéder à un engagement à titre définitif à une fonction de directeur.

Toutefois, en vertu du paragraphe 2 de l'article 55, l'exigence relative à la formation spécifique préalable ne doit pas être rencontrée si la durée de l'engagement temporaire à la fonction de directeur est égale ou inférieure à quinze semaines. Dans ce cas, la procédure d'engagement est fixée par les organes de démocratie sociale.

En tout état de cause, le membre du personnel technique qui fait l'objet d'un engagement temporaire en application de l'article 55 reste titulaire, pendant toute la période de l'engagement, de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Article 56

Cet article envisage l'hypothèse dans laquelle le pouvoir organisateur confie temporairement une fonction de promotion de directeur à un membre du personnel remplissant toutes les conditions pour pouvoir y être engagé à titre définitif, et ce dans l'attente d'un engagement à titre définitif à cette fonction.

A condition que le pouvoir organisateur ne l'en ait pas déchargé entre-temps, le membre du personnel visé à l'article 56 est engagé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur qui lui a été confiée temporairement au plus tard au terme d'un délai de deux ans.

Le membre du personnel technique qui fait l'objet d'un engagement temporaire en application de l'article 56 reste titulaire, pendant toute la période d'engagement, de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Article 57

L'article 57 envisage la situation qui se présente lorsque soit personne ne s'est porté candidat à l'engagement à titre définitif soit aucun candidat ne remplit toutes les conditions exigées pour pouvoir accéder à titre définitif à la fonction de promotion de directeur.

Dans cette hypothèse, le pouvoir organisateur peut confier temporairement la fonction de directeur, selon l'ordre de priorité suivant:

1^o à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif et porteur du titre pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique;

2° à un membre de son personnel temporaire porteur du titre pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique;

3° à un membre du personnel technique engagé à titre définitif appartenant à un autre pouvoir organisateur et porteur du titre pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique

Article 58

Cet article renvoie aux conditions de l'acte écrit pour toute désignation à titre temporaire, en l'occurrence l'article 29, alinéa 1^{er}, à l'exception du point 8° de cette disposition. En effet, l'engagement dans un emploi vacant d'une fonction de promotion de directeur ne se limite pas à la fin de l'exercice.

CHAPITRE V

Des positions de service

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Article 59

Cette disposition énumère les positions de service dans lesquelles peuvent se trouver les membres du personnel technique.

SECTION 2

De l'activité de service

Article 60

Pour ce principe général, référence est faite à l'article 167 du statut du personnel technique des centres de la Communauté française.

Article 61

Cet article, inspiré de l'article 168 du statut du personnel technique des centres de la Communauté française, est identique à l'article 49 du statut du personnel technique des centres officiels subventionnés.

Le fait pour les membres du personnel technique d'obtenir directement du pouvoir subsidiant une subvention-traitement n'implique pas pour autant que la Communauté française soit le débiteur de cette rémunération. Cette qualité incombe au pouvoir organisateur

en vertu de l'article 28 de la loi du 29 mai 1959 précitée.

Le paiement direct et régulier des subventions-traitements par le pouvoir subsidiant n'en crée pas moins dans le chef des membres du personnel technique des centres subventionnés par la Communauté française un droit administratif subjectif vis-à-vis de la Communauté française (arrêt de la Cour de cassation du 10 mai 1990).

Par ailleurs, la disposition reprise au deuxième alinéa traduit la volonté d'appliquer un seul régime de congés applicable aux membres du personnel technique de tous les réseaux.

SECTION 3

De la non-activité

Article 62

Cet article rend applicable aux membres du personnel technique des centres libres subventionnés les articles 171 à 173 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979.

SECTION 4

De la disponibilité

Article 63

A l'instar des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française, et dans les mêmes conditions, les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés peuvent être mis en disponibilité:

— pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'incapacité définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité;

— pour convenance personnelle.

De même, comme les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française, les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés peuvent être mis en disponibilité:

— par défaut d'emploi;

— par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

Les conditions dans lesquelles de telles disponibilités peuvent être prononcées à

l'encontre du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés sont précisées respectivement au chapitre 6 et à l'article 64.

Les dispositions des articles 175 et 177 à 182 de l'arrêté royal du 27 juillet 1979 sont applicables aux mises en disponibilité dont peuvent faire l'objet les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

Les décisions concernant la politique du personnel, tel que l'octroi d'une mise en disponibilité, relève de la compétence du pouvoir organisateur en tant qu'employeur. Mais si cette décision entraîne des conséquences budgétaires onéreuses pour l'autorité subsidiaire, l'approbation de cette autorité est requise.

Article 64

La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ne peut être prononcée si les faits fondant une telle mesure peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou encore si le membre du personnel concerné fait l'objet, en raison de ces faits, de poursuites pénales.

Un membre du personnel technique engagé à titre définitif ne peut, sur l'ensemble de sa carrière, être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service pour une durée supérieure à 6 mois.

Ainsi, un membre du personnel technique qui a fait l'objet d'une mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service d'une durée de 3 mois ne pourra ultérieurement faire l'objet d'une nouvelle mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service dont la durée serait supérieure à 3 mois.

Toutefois, une dérogation à la limitation à 6 mois peut être accordée par le Gouvernement, à la demande du pouvoir organisateur, de manière telle que le membre du personnel technique qui fait l'objet d'une telle mise en disponibilité au cours d'un exercice puisse être maintenu dans cette position de service jusqu'au terme de l'exercice en cours bien que la durée maximale de 6 mois soit, de par cette prolongation, dépassée.

Le membre du personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

La décision de placer un membre du personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service peut avoir des conséquences budgétaires coûteuses pour le pouvoir subsidiant.

C'est la raison pour laquelle le versement de la subvention-traitement d'attente est subordonnée à l'approbation de cette autorité.

C'est également la raison pour laquelle le membre du personnel technique qui a introduit un recours à l'encontre de la mise en disponibilité décidée par son pouvoir organisateur n'est pas écarté de ses fonctions pendant la procédure.

CHAPITRE VI

De la mise en disponibilité par défaut d'emploi, de la réaffectation et du rappel provisoire à l'activité

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Article 65

Cet article précise certaines notions d'ordre général indispensables pour l'application du chapitre 6.

Article 66

Cet article ne nécessite aucun commentaire particulier.

SECTION 2

Notification des mises en disponibilités et des emplois vacants

Article 67

Cette disposition concerne la procédure d'agrément des décisions par lesquelles un pouvoir organisateur place un membre de son personnel en disponibilité par défaut d'emploi.

Article 68

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

SECTION 3

Mesures préalables à la mise en disponibilité par défaut d'emploi

Article 69

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

SECTION 4

Mise en disponibilité par défaut d'emploi

Article 70

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

SECTION 5

Réaffectation

Article 71

Au sein du pouvoir organisateur, la réaffectation définitive doit être opérée par priorité sur la réaffectation temporaire. Cette réaffectation définitive s'effectue d'abord dans tout centre que le pouvoir organisateur organise à une distance de 25 km maximum du centre où le membre du personnel a été mis en disponibilité, ensuite dans tout centre situé au delà de la limite de 25 km.

La réaffectation temporaire, quant à elle, doit être effectuée tout d'abord au sein du pouvoir organisateur, ensuite au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui a mis en disponibilité le membre du personnel.

Toute réaffectation temporaire au sein d'un autre pouvoir organisateur s'effectue d'abord dans tout emploi vacant et ensuite non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'un engagement à titre définitif.

SECTION 6

Reconduction des réaffectations

Article 72

La réaffectation externe (c'est-à-dire opérée au sein d'un pouvoir organisateur autre que celui qui a mis le membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi) effectuée au cours d'un exercice est reconduite au cours de l'exercice suivant.

La reconduction est réalisée au cours de chaque exercice ultérieur tant que le membre du personnel technique dont la réaffectation est reconduite n'a pas acquis 600 jours d'ancienneté de service au sein du pouvoir organisateur auprès duquel il est réaffecté, ces 600 jours devant être répartis sur trois exercices au moins. Dès que le membre du personnel technique peut se prévaloir des 600 jours d'ancienneté précitée, il

doit faire acte de candidature à la nomination auprès du pouvoir organisateur auprès duquel il est réaffecté sous peine de voir mettre fin à sa réaffectation.

En son paragraphe 4, l'article 72 prévoit les hypothèses dans lesquelles il est mis fin à la réaffectation.

SECTION 7

Rappel provisoire à l'activité

Article 73

La réaffectation doit être opérée par priorité sur le rappel provisoire à l'activité.

Le membre du personnel technique qui est rappelé provisoirement à l'activité reste à la disposition du pouvoir organisateur pour être réaffecté dans la fonction à laquelle il est engagé à titre définitif.

Le rappel provisoire à l'activité consiste à confier :

— à un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi dans une fonction de recrutement, qui n'a pu être réaffecté, un emploi d'une fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis, même si elle procure une rémunération inférieure;

— à un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi dans la fonction de promotion de directeur, qui n'a pu être réaffecté, un emploi d'une fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis

Article 74

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

SECTION 8

Droits et obligations des membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi

Article 75

Cet article concerne la subvention-traitement d'attente à laquelle a droit le membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi ainsi que la subvention-traitement d'activité à laquelle a droit le membre du personnel technique réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité.

Le § 3 de cet article 75 vise, quant à lui, l'allocation à laquelle peut prétendre le membre

du personnel technique rappelé provisoirement à l'activité dans une fonction lui procurant une rémunération supérieure à celle dont il bénéficiait auparavant.

Article 76

L'article 76 détermine la mesure dans laquelle un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi peut refuser une réaffectation.

SECTION 9

Emplois soustraits à la réaffectation

Article 77

Les emplois occupés par les membres du personnel technique qui comptabilisent, à l'issue de l'exercice qui précède, 600 jours de service dans la fonction en cause acquis au sein du pouvoir organisateur et répartis sur 3 exercices au moins, ne doivent pas être déclarés aux Commissions de réaffectation.

SECTION 10

Des commissions de réaffectation

Article 78

L'article 78 institue une Commission centrale de réaffectation dont la compétence s'étend à l'ensemble des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

Le paragraphe 2 de cet article énumère les compétences de cette Commission centrale.

Article 79

Quatre Commissions zonales de réaffectation sont créées pour les centres libres subventionnés.

La création de telles commissions zonales a été jugée opportune compte tenu du nombre plus important de centres et de pouvoirs organisateurs de centres libres subventionnés que de centres et de pouvoirs organisateurs de centres officiels subventionnés.

SECTION 11

Sanction en cas de non-respect des dispositions relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi, à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité

Article 80

Cette disposition sanctionne le non-respect des dispositions du chapitre 6 relatives à la mise

en disponibilité par défaut d'emploi, à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité.

Les paragraphes 1^{er} à 4 et 6 de l'article 80 concernent le non-respect de ces dispositions par le pouvoir organisateur.

Le paragraphe 5 vise quant à lui le non-respect par le membre du personnel technique de ses obligations en matière de réaffectation et de rappel provisoire à l'activité.

CHAPITRE VII

Du régime disciplinaire

SECTION PREMIERE

Sanctions disciplinaires

Article 81

Cet article énumère les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées au membre du personnel technique. Il est largement inspiré du régime disciplinaire appliqué dans les centres de la Communauté française.

Article 82

Le paragraphe 1^{er} détermine le pouvoir organisateur qui prononce la sanction disciplinaire et envisage une procédure engagée conjointement par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif et par le ou les pouvoirs organisateurs du ou des centres dans le ou lesquels le membre du personnel exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions relatives à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité.

Les paragraphes suivants précisent les modalités d'application des sanctions disciplinaires et organisent le système de recours.

Il prévoit notamment qu'avant de prononcer une sanction disciplinaire, le pouvoir organisateur notifie préalablement au membre du personnel technique une proposition de sanction disciplinaire, laquelle peut faire l'objet d'un recours auprès de la chambre de recours compétente.

Articles 83-84-85-86-87-88

Ces dispositions n'appellent pas de commentaire particulier.

Article 89

Le seul fait qu'une procédure disciplinaire soit engagée à l'encontre d'un membre du

personnel technique n'a pas pour effet d'écarter ce membre du personnel de ses fonctions, sauf dans l'hypothèse où le pouvoir organisateur a, en application de l'article 93, § 1^{er}, 2^o, entamé à l'égard du membre du personnel une procédure de suspension préventive qui a elle-même entraîné l'écartement du membre du personnel de ses fonctions.

Article 90

Ne nécessite pas de commentaire particulier.

SECTION 2

Radiation de la sanction disciplinaire

Article 91

Cet article organise un mécanisme de radiation d'office des sanctions disciplinaires après l'écoulement d'un certain délai.

CHAPITRE VIII

De la suspension préventive: mesure administrative

La suspension préventive dont traite le chapitre 8 est une mesure administrative purement conservatoire qui permet d'éloigner provisoirement et temporairement du service un membre du personnel technique temporaire ou définitif.

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Article 92

Cet article rappelle, entre autres, que la suspension préventive est une mesure purement administrative qui n'a pas le caractère d'une sanction. Une telle mesure n'a d'ailleurs aucune incidence préjudiciable sur la carrière administrative du membre du personnel technique.

SECTION 2

De la suspension préventive des membres du personnel technique définitifs

Article 93

Cet article comprend 5 paragraphes.

Le 1^{er} § détermine les circonstances dans lesquelles une procédure de suspension préventive peut être entamée par un pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre définitif.

Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité, le membre du personnel technique pourra être suspendu préventivement dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation de cette incompatibilité.

Le prononcé de la suspension préventive n'est donc pas subordonné à l'introduction d'un recours par le membre du personnel contre la constatation d'une incompatibilité devant le Tribunal du travail.

Par ailleurs, il peut être précisé qu'une procédure disciplinaire est considérée comme entamée dès que le pouvoir organisateur adresse au membre du personnel technique la convocation à une audition.

Le § 2 reprend les dispositions relatives au respect des droits de la défense du membre du personnel technique puisqu'il impose la communication au membre du personnel des motifs justifiant la suspension préventive et la possibilité pour le même membre du personnel d'être entendu sur ces motifs.

La défaillance du membre du personnel ou de son représentant au cours de l'audition n'empêche pas la procédure de se poursuivre, sauf si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition. Dans ce cas, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel technique à une nouvelle audition. Même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à cette nouvelle audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Le § 3 permet d'écarter sur le champ un membre du personnel technique en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable dans l'intérêt du service que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

Compte tenu de ce que la mesure de suspension préventive ne peut sortir ses effets, aux termes du § 2, qu'après l'écoulement d'un certain délai, il est apparu nécessaire de prévoir la mesure d'écartement sur-le-champ à l'occasion de circonstances exceptionnellement graves qui devront dûment être relevées par le pouvoir organisateur.

Afin d'assurer les droits de la défense, cette mesure d'écartement sur-le-champ ne pourra se poursuivre que pour autant que le pouvoir organisateur engage rapidement la procédure de suspension préventive ordinaire qui implique une communication des motifs justifiant la suspension ainsi que l'invitation faite au membre du personnel technique de faire valoir ses moyens de défense au cours d'une audition.

Le délai de trois jours endéans lequel la procédure de suspension préventive doit être engagée après une mesure d'écartement sur-le-champ et qui est prévu au profit des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés (alors qu'il est de dix jours dans les centres de la Communauté française et dans les centres officiels subventionnés) se justifie par le fait que ces pouvoirs organisateurs ne sont pas soumis, comme les pouvoirs publics, aux règles de fonctionnement contraignantes qui impliquent une gestion administrative lourde et dès lors aussi nécessairement plus lente.

Le § 4 limite la durée de la suspension préventive prononcée dans le cadre d'une procédure disciplinaire afin de préserver le membre du personnel technique des défaillances éventuelles du pouvoir organisateur de mener de manière diligente la procédure disciplinaire.

Si la limite d'un an prévue à l'alinéa 1^{er} du § 4 n'est pas d'application lorsque la suspension préventive a été prononcée dans le cadre de poursuites pénales ou dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité (le déroulement de la procédure pénale ainsi que de la procédure de recours en matière d'incompatibilité ne dépend pas du pouvoir organisateur et peut, compte tenu du caractère judiciaire de ces deux procédures, durer plus d'un an), elle l'est par contre lorsque la suspension préventive est prolongée compte tenu de l'engagement ou de la poursuite d'une procédure disciplinaire à la suite d'une décision judiciaire de condamnation pénale définitive.

Toutefois, dans ce cas, le délai d'un an ne commence à courir qu'à dater de la condamnation pénale définitive.

Le § 5 prévoit que dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de la prise d'effet selon une procédure décrite.

Article 94

Cette disposition affirme le maintien du droit au traitement pour tout membre du personnel technique suspendu préventivement.

Toutefois, dans cinq cas, le traitement du membre du personnel suspendu préventivement

sera réduit de moitié sans toutefois que cette réduction ne puisse avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Article 95

L'article 95 détermine les cas dans lesquels la mesure de réduction de traitement sera rapportée à l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale.

Article 96

Cet article prévoit que la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution de la mesure puisse être assurée.

SECTION 3

De la suspension préventive des membres du personnel technique temporaires

Articles 97-98-99-100

Le régime de la suspension préventive des membres du personnel technique temporaires est largement inspiré du régime applicable aux membres du personnel technique définitifs. Seuls les membres du personnel technique engagés à titre définitif pouvant faire l'objet d'une procédure disciplinaire, les dispositions de la section 2 relatives à la suspension préventive engagée à l'égard d'un membre du personnel technique définitif dans le cadre d'une procédure disciplinaire ne peuvent être d'application au sein de la présente section. Pour le surplus, il est renvoyé au commentaire des articles 93 à 96.

Article 101

En ce qui concerne les membres du personnel technique engagés à titre temporaire, la procédure de suspension préventive engagée à leur encontre au cours d'un exercice ainsi que les mesures qui auraient été prises à leur égard en application des dispositions de la section 3 du chapitre 8 au cours d'un exercice prennent fin de plein droit à la date à laquelle leur engagement à titre temporaire prend fin, et au plus tard au 31 août de l'exercice en cours.

Il en résulte donc qu'un pouvoir organisateur qui réengage un membre du personnel technique temporaire à l'encontre duquel il a

précédemment engagé une procédure de suspension préventive ne peut envisager de procéder à l'écartement de ce même membre du personnel technique dans le cadre d'une procédure de suspension préventive qu'à la condition d'entamer une nouvelle procédure de suspension préventive.

CHAPITRE IX

Des chambres de recours

Article 102

Cet article habilite le Gouvernement de la Communauté française à instituer des chambres de recours.

Celles-ci sont appelées à intervenir dans les procédures visées aux articles 33, § 1^{er}, 34, 43, § 1^{er}, 64, § 3 et 82, § 3.

L'article 34 prévoit la possibilité pour un membre du personnel technique temporaire ou temporaire prioritaire qui fait l'objet d'une proposition de licenciement de saisir la chambre de recours.

L'article 64, § 3, prévoit l'intervention de la chambre de recours lorsqu'un membre du personnel technique exerce un recours contre la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service qui lui est notifiée par le pouvoir organisateur.

L'article 82, § 3 a trait à la procédure en cas de sanction disciplinaire.

La chambre de recours se prononce dans tous les cas par voie d'avis motivés.

Article 103

Cet article détermine la composition des chambres de recours et prévoit notamment que celles-ci sont présidées par un magistrat, en activité ou pensionné, ou par un fonctionnaire général de la direction générale des personnels de l'enseignement subventionné.

Articles 104-105-106

Ces articles traitent de la procédure devant la chambre de recours.

En vertu de l'article 105 *in fine*, la chambre de recours peut, avant de délibérer, ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins, et ce d'initiative ou à la demande de l'une des parties.

Article 107

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

Article 108

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

CHAPITRE X

De la fin de l'engagement

Ce chapitre règle la cessation des fonctions des membres du personnel technique engagés à titre temporaire et des membres du personnel technique engagés à titre définitif.

Parmi les situations envisagées figure l'irrégularité de l'engagement à titre temporaire et de l'engagement à titre définitif. Dans cette hypothèse, l'engagement prend fin nécessairement si celui-ci est annulé par le Conseil d'État, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Le membre du personnel technique dont l'engagement à titre temporaire ou à titre définitif a été annulé pour irrégularité garde les droits acquis liés à sa situation régulière précédente.

Article 109

En ce qui concerne le point 5^o de l'article 109, il y a lieu d'entendre par « cas où l'application des lois pénales entraîne la cessation des fonctions » les cas prévus à l'article 19 du Code pénal qui précise :

« Tous arrêts de condamnation à la peine de mort, des travaux forcés, de la détention perpétuelle ou extraordinaire et de la réclusion prononcèrent, contre les condamnés, la destitution des titres, grades, fonctions, emplois et offices publics dont ils sont revêtus.

La cour d'assises pourra prononcer cette destitution contre les condamnés à la détention ordinaire. »

Un engagement à titre temporaire dans une fonction de recrutement se termine toujours à la fin de l'exercice, même si l'emploi occupé par le membre du personnel technique est un emploi vacant.

Dans l'hypothèse où un emploi deviendrait définitivement vacant dans le courant d'un exercice, le membre du personnel technique temporaire qui l'occupe peut être amené à devoir céder la place à un temporaire prioritaire comme indiqué à l'article 24.

L'article 109 doit donc être examiné en parallèle avec l'article 30 qui introduit un droit de priorité lorsque des membres du personnel technique bénéficiant d'une certaine ancienneté sont à nouveau engagés.

Par ailleurs, tout engagement à titre temporaire prend fin dès lors que les dispositions du

chapitre 6 relatives à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi trouvent à s'appliquer.

Il peut également prendre fin lorsque le pouvoir organisateur procède à un changement d'affectation ou accorde une mutation à un membre du personnel technique issu d'un autre pouvoir organisateur. Toutefois, une mutation n'est possible que dans l'hypothèse où l'emploi n'est pas occupé par un temporaire prioritaire.

Article 110

Cette disposition n'appelle pas de commentaire particulier.

CHAPITRE XI

Des commissions paritaires

Article 111

Cet article a pour but de mettre en place des institutions qui auront pour mission d'élaborer des règles complémentaires à celles fixées par le présent décret.

Le Gouvernement est ainsi habilité à instituer des Commissions paritaires centrales.

Article 112

Un arrêté du Gouvernement peut conférer force obligatoire aux décisions prises par une Commission paritaire centrale.

Article 113

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

Article 114

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

Articles 115-116

Ces articles déterminent la composition des Commissions paritaires.

Article 117

L'article 117 énumère les principales missions des Commissions paritaires.

La mission visée au point 4^o a pour but de permettre l'évolution parallèle mais adaptée des droits respectifs des membres du personnel technique des centres avec ceux des travailleurs du secteur privé.

Article 118

Cet article ne nécessite pas de commentaire particulier.

Article 119

Cet article concerne la surveillance des décisions des commissions paritaires rendues obligatoires et prévoit des sanctions en cas d'infraction.

Sont également prévues les sanctions pouvant être encourues par les pouvoirs organisateurs, les directeurs de centres, le personnel technique et administratif ayant fait obstacle à cette surveillance.

CHAPITRE XII

Nullité des clauses contraires au statut

Article 120

Cet article contient une interdiction générale d'imposer toute clause contractuelle contraire aux dispositions légales impératives ou aux règles complémentaires fixées par la commission paritaire compétente et rendues obligatoires.

CHAPITRE XIII

Dispositions abrogatoire, transitoires et finale

Articles 121-122-123

L'article 121 prévoit la disparition, au 1^{er} janvier 2005, de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique au sein des centres psycho-médico-sociaux.

En vertu de l'article 122, les membres du personnel technique engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique au sein d'un centre à la date du 31 décembre 2004 demeurent engagés à titre définitif à ladite fonction et restent soumis aux dispositions du présent décret.

Les membres du personnel technique occupant effectivement à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire la fonction

d'auxiliaire psycho-pédagogique au sein d'un centre à la date du 31 décembre 2004 sont, quant à eux, maintenus dans ladite fonction et restent soumis, en cette qualité de temporaire ou de temporaire prioritaire, aux dispositions du présent décret, conformément à l'article 123.

Ils ne pourront cependant, compte tenu de la suppression de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique, envisager d'engagement à titre définitif dans cette fonction.

Lorsqu'il est procédé au remplacement d'un membre du personnel visé à l'article 122 ou 123, absent en raison, selon le cas, d'un congé ou d'une disponibilité, ce remplacement doit être effectué par priorité par un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi, conformément aux dispositions du chapitre 6. A défaut de pouvoir confier le remplacement à un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi, il est procédé à l'engagement à titre temporaire d'un auxiliaire social, d'un auxiliaire paramédical ou d'un conseiller psycho-pédagogique, dans le respect des dispositions des articles 3, § 2, et 4, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux.

Articles 124-125

En vertu de l'article 28, 1^o, du présent décret, le titre requis pour l'exercice de la fonction de conseiller psycho-pédagogique est le diplôme de licencié en sciences pédagogiques.

En vertu de l'article 124, sont réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les membres du personnel technique engagés à titre définitif à ladite fonction avant la date d'entrée en vigueur du présent décret sur la base du diplôme de

licencié en sciences de l'éducation ou en sciences pédagogiques.

Sont également réputés être porteurs du titre requis pour ladite fonction, les membres du personnel technique qui, sur la base de l'un des deux diplômes précités, et avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, ont été engagés à titre temporaire à la fonction de conseiller psycho-pédagogique et qui comptabilisent 360 jours de service dans cette fonction au sein des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

L'article 125, quant à lui, assimile au titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique, les diplômés de licencié en :

- psychologie;
- orientation et sélection professionnelles;
- sciences psychologiques et pédagogiques;
- sciences psychologiques;
- psychologie appliquées;
- psychologie clinique;
- sciences psycho-pédagogiques.

Articles 126-127-128-129

Ces articles établissent des dispositions transitoires visant à régler, lors du passage au nouveau statut, la situation statutaire d'un certain nombre de membres du personnel technique.

Article 130

Cet article, qui fixe la date d'entrée en vigueur du présent décret, n'appelle pas de commentaire particulier.

PROJET DE DECRET

FIXANT LE STATUT DES MEMBRES DU PERSONNEL TECHNIQUE SUBSIDIE DES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX LIBRES SUBVENTIONNES

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur la proposition du ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports et du ministre de l'Enseignement secondaire et de l'enseignement spécial,

ARRETE:

Le ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports et le ministre de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement spécial sont chargés de présenter au Conseil de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit:

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Article 1^{er}

Le présent décret s'applique:

1^o aux membres du personnel technique subsidié temporaire et définitif des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés par la Communauté française, à l'exclusion des membres de ce personnel qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française, sauf pour ce qui est mentionné aux articles 33, § 2, et 43, § 2;

2^o aux pouvoirs organisateurs de ces centres.

Pour l'application du présent décret:

1^o par « centre » ou « centre psycho-médico-social », il y a lieu d'entendre les centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés desservant des établissements d'enseignement appartenant à l'enseignement maternel, primaire et secondaire de plein exercice et à l'enseignement spécial et les centres psycho-médico-sociaux desservant des établissements d'enseignement spécial;

2^o par « centre confessionnel », il y a lieu d'entendre un centre dont le projet est basé sur une religion déterminée à l'article 8 de la loi du

29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et approuvé par l'autorité compétente du culte concerné, et par « centre non confessionnel », il y a lieu d'entendre un centre qui opte pour ce choix ou un centre qui ne satisfait pas aux conditions pour être un centre confessionnel;

3^o par « centres du même caractère », il y a lieu d'entendre un ensemble de centres confessionnels d'une même religion ou un ensemble de centres non confessionnels, distingués à leur demande selon la philosophie dont ils se réclament ou regroupés dans le cas contraire;

4^o par « emploi vacant », il y a lieu d'entendre l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel engagé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté française et pour lequel une subvention-traitement a été accordée;

5^o les notions de « fonction principale » et de « fonction accessoire » sont définies par référence à l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilés du ministère de l'Instruction publique;

6^o par « règles complémentaires de la commission paritaire compétente », il y a lieu d'entendre les règles qui sont fixées en complément du présent décret par les commissions paritaires visées à l'article 111, § 1^{er};

7^o les délais se calculent comme suit:

a) le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;

b) le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable;

8^o l'exercice débute le 1^{er} septembre d'une année et se termine le 31 août de l'année suivante.

L'emploi dans le présent décret des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte

nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

Art. 2

Lorsque les membres du personnel technique sont engagés en vue de l'exécution de tâches de délégation, il sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel technique. La preuve contraire n'est pas admise.

Art. 3

En cas de dommage causé par le membre du personnel technique au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel technique ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Le membre du personnel technique n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Art. 4

Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les chambres de recours.

Art. 5

Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Art. 6

Les fonctions du personnel technique sont classées comme suit:

1^o fonctions de recrutement:

- a) conseiller psycho-pédagogique;
- b) auxiliaire social;
- c) auxiliaire paramédical;
- d) auxiliaire psycho-pédagogique;

2^o fonction de promotion:

- a) directeur.

Art. 7

Le pouvoir organisateur fixe l'ordre de succession des fonctions au sein du (des) centre(s) qu'il organise, compte tenu des dispositions des articles 3 et 4 de la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux, après avoir recueilli l'avis des organes de démocratie sociale.

Par « organes de démocratie sociale », il y a lieu d'entendre la délégation syndicale ou, à défaut, des membres du personnel technique du centre, à l'exception des membres du personnel technique temporaires non engagés pour toute la durée de l'exercice.

L'avis visé à l'alinéa 1^{er} est rendu dans les vingt jours.

La succession des fonctions est fixée pour une période de trois exercices. Elle est reconduite pour une même période, sauf si une nouvelle succession des fonctions déterminée selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 1^{er} est notifiée au Gouvernement, par lettre recommandée à la poste, avant le 1^{er} septembre du dernier exercice de la période en cours.

La fixation de la succession des fonctions ainsi que toute modification de celle-ci sont notifiées, pour agrégation, au Gouvernement. La notification est accompagnée de l'avis rendu par les organes de démocratie sociale.

Art. 8

Les membres du personnel technique sont engagés à titre temporaire et engagés à titre définitif par le pouvoir organisateur et affectés par lui à un centre.

CHAPITRE II

Des devoirs et incompatibilités

SECTION PREMIERE

Des devoirs du pouvoir organisateur

Art. 9

Le pouvoir organisateur a l'obligation:

1^o de faire travailler le membre du personnel technique dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2^o de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions conve-

nables au point de vue de la sécurité et de la santé du membre du personnel technique, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

3^o de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4^o de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des membres du personnel technique, et en particulier des nouveaux membres du personnel technique;

5^o d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant aux membres du personnel technique dont il a au préalable autorisé l'usage. Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

Art. 10

A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel technique apte à travailler au moment de se rendre au travail:

1^o qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu de travail pourvu que ce retard ou cette absence soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2^o qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Art. 11

Dans le respect de la réglementation en vigueur, les membres du personnel technique ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

Art. 12

Le pouvoir organisateur ne peut porter atteinte à la protection de la vie privée des membres du personnel technique.

SECTION 2

Des devoirs des membres du personnel technique

Art. 13

Les membres du personnel technique exercent leurs missions dans l'intérêt des personnes qui les consultent.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, ils ont le souci constant de l'intérêt du centre et de l'enseignement libre.

Art. 14

Les membres du personnel technique accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement.

Ils exécutent ponctuellement les ordres de services et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

Art. 15

Les membres du personnel technique sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel des écoles, les élèves et les parents des élèves.

Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du centre.

Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Art. 16

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel technique ne peuvent exposer les personnes qui les consultent à des actes de propagande politique ou de publicité commerciale.

Art. 17

Ils sont tenus au secret professionnel.

Art. 18

Ils fournissent, dans les limites fixées par la réglementation, les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le contrat d'engagement et par le règlement de travail, les prestations nécessaires à la bonne marche des centres.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.

Art. 19

Ils ne peuvent solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même

en dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 20

Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

Art. 21

Ils ne peuvent user de leur mission au centre à des fins de pratique professionnelle privée.

SECTION 3

Des incompatibilités

Art. 22

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel technique d'un centre psychomédico-social libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur auprès duquel le membre du personnel technique exerce ses fonctions ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1^{er} sont indiquées dans tout acte d'engagement à titre temporaire ou à titre définitif.

Art. 23

Le pouvoir organisateur constate les incompatibilités visées à l'article 22. Il en informe par lettre recommandée le membre du personnel technique concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité.

Art. 24

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 22, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique peut demander l'avis de la commission paritaire compétente dans les huit jours de la notification visée à l'article 23.

La commission paritaire rend son avis dans les vingt jours.

Le membre du personnel peut, sauf en cas de faute grave, se prémunir contre tout risque de voir mettre un terme à son contrat en établissant qu'il n'exerce plus l'occupation qu'il lui est fait grief d'avoir eue.

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification visée à l'article 23 a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel technique, sauf s'il introduit un recours devant le tribunal du travail dans le mois à dater de la notification.

Le membre du personnel qui introduit un recours reste en activité de service.

CHAPITRE III

Du recrutement

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Art. 25

Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par des membres du personnel technique engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

Art. 26

Lors de son premier engagement, le membre du personnel technique prête serment entre les mains du pouvoir organisateur ou de son délégué.

Le serment visé à l'alinéa 1^{er} s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Acte en est donné au membre du personnel technique.

SECTION 2

Engagement à titre temporaire et personnel technique temporaire

Art. 27

Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit, au moment de l'engagement, les conditions suivantes:

1^o être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2^o être de conduite irréprochable;

3^o jouir des droits civils et politiques;

4^o avoir satisfait aux lois sur la milice;

5° être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6° remettre, lors de la première entrée en fonction, un certificat médical, daté de moins de six mois, attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;

7° être en règle avec les dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8° ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

Le pouvoir organisateur ne peut engager un membre du personnel technique temporaire qu'après avoir respecté les dispositions visées au chapitre 6.

Art. 28

Les titres requis pour les fonctions de recrutement mentionnées ci-dessous sont fixés comme suit :

1° conseiller psycho-pédagogique: le diplôme de licencié en sciences psychologiques;

2° auxiliaire social:

a) le diplôme d'auxiliaire social(e) ou d'assistant(e) social(e), délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 28 février 1952 organique de l'enseignement du service social;

b) le diplôme d'auxiliaire social(e) ou d'assistant(e) social(c), délivré conformément aux dispositions du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles.

3° auxiliaire paramédical:

Les diplômés d'accoucheuse, d'infirmier-gradué hospitalier, d'infirmier gradué psychiatrique, d'infirmier gradué de pédiatrie et d'infirmier gradué social, délivrés conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 17 août 1957 portant fixation des conditions de collation du diplôme d'accoucheuse, d'infirmier ou d'infirmière modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960.

Sont également réputés être en possession du titre requis les candidats qui, conformément à l'article 25 de l'arrêté royal précité du 17 août 1957, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du

11 juillet 1960 sont autorisés à porter le titre d'infirmier-gradué hospitalier.

Les diplômés d'accoucheuse et d'infirmier(ère) gradué(e) délivrés conformément aux dispositions du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles et l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21 avril 1994 portant fixation des conditions de collation des diplômés d'accoucheuse et d'infirmier(ère) gradué(e)

4° auxiliaire psycho-pédagogique:

a) le certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller ou d'assistant en orientation professionnelle, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 22 octobre 1936;

b) le diplôme d'assistant en psychologie, délivré par un établissement organisé, subventionné ou agréé par la Communauté française.

Art. 29

Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel. Cette convention indique:

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel technique;

3° la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4° le centre dans lequel il est affecté;

5° si l'emploi est vacant ou non et, dans ce dernier cas, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire.

6° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 14 et les incompatibilités visées à l'article 22;

7° la date d'entrée en service;

8° la date à laquelle l'engagement prend fin. Cette date correspond, au plus tard, à la fin de l'exercice en cours.

En l'absence d'écrit, le membre du personnel technique temporaire est réputé être engagé dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il occupe effectivement.

A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel technique temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec les dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le taux d'occupation de l'emploi. Il délivre également

au membre du personnel technique tous les documents sociaux.

Art. 30

§ 1^{er}. Pour tout engagement en qualité de membre du personnel technique temporaire dans une fonction pour laquelle il possède le titre requis prévu à l'article 28, est prioritaire dans un pouvoir organisateur et entre dans le classement au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel technique qui peut faire valoir 360 jours de service effectivement accomplis dans une des fonctions visées à l'article 6 en fonction principale auprès de ce pouvoir organisateur, répartis sur deux exercices au moins et acquis au cours des cinq derniers exercices.

Les engagements sont effectués dans le respect du classement. Celui-ci est établi sur la base du nombre de jours d'ancienneté de service calculé conformément à l'article 48, § 1^{er}.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, la priorité est accordée au membre du personnel technique qui compte l'ancienneté de fonction la plus élevée calculée conformément à l'article 48, § 2.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel technique le plus âgé.

En cas d'égalité d'âge, la priorité est accordée au membre du personnel technique dont l'année de délivrance du titre requis pour la fonction postulée est la plus ancienne.

§ 2. Tout membre du personnel engagé à titre définitif qui souhaite accéder à une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis conformément à l'article 28 et dans laquelle il compte au moins 180 jours d'ancienneté de fonction figurera, à sa demande, dans le classement des prioritaires.

§ 3. Après épuisement des éventuelles procédures de recours, les services auxquels il est mis fin par un licenciement ne sont pas pris en considération pour le calcul des 360 jours de services visés au § 1^{er} auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin aux fonctions, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel technique licencié.

§ 4. La priorité visée au § 1^{er} est valable pour tous les emplois qui sont vacants ainsi que pour des emplois qui ne sont pas vacants et dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période ininterrompue d'au moins huit semaines.

§ 5. Les candidats visés au § 1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recom-

mandée, avant le 31 mai, auprès du pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

§ 6. L'acte par lequel le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'exercice suivant. Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité perd sa priorité pour un emploi de la même fonction pendant l'exercice en cours, sauf s'il peut faire valoir des motifs admis par les organes de démocratie sociale.

§ 7. L'ancienneté visée au § 1^{er} est calculée au dernier jour de l'exercice selon les modalités prévues à l'article 48.

§ 8. Sur simple demande des candidats et contre remboursement des frais d'envoi, l'administration compétente du ministère de la Communauté française procure la liste des centres avec mention du pouvoir organisateur qui les organise, par province.

Dans les mêmes conditions, elle procure également la liste des centres situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, avec mention du pouvoir organisateur qui les organise.

§ 9. Le pouvoir organisateur communique durant la première quinzaine du mois de mai la liste des emplois vacants aux membres du personnel technique concernés, suivant les modalités fixées par les organes de démocratie sociale.

Une liste des emplois vacants est également communiquée trimestriellement par le pouvoir organisateur aux organes de démocratie sociale.

Art. 31

Le pouvoir organisateur communique, par lettre recommandée à la poste, au FOREM et à l'ORBEM selon le cas, dans un délai de quinze jours à dater de la vacance, la liste des emplois qui doivent être attribués conformément aux règles fixées à l'article 30 et qui ne peuvent pas être confiés à des membres du personnel technique bénéficiant de la priorité prévue à l'article 30, § 1^{er}.

Sur simple demande d'un candidat intéressé, le pouvoir organisateur donne connaissance des attestations de services visées à l'article 29 des membres du personnel technique engagés en application de l'article 30, § 1^{er}.

Art. 32

À l'issue d'une période d'activité de six mois au moins d'un membre du personnel technique

temporaire, le pouvoir organisateur ou son délégué établit un rapport motivé sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche, dont le modèle est fixé par la commission prioritaire centrale compétente.

Le rapport est soumis au membre du personnel technique temporaire qu'il concerne.

Si le membre du personnel estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant.

Art. 33

§ 1^{er}. Nul ne peut être engagé en qualité de temporaire prioritaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit les conditions suivantes :

1^o être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2^o être de conduite irréprochable;

3^o jouir des droits civils et politiques;

4^o avoir satisfait aux lois sur la milice;

5^o être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6^o remettre lors de l'entrée en fonction, un certificat médical, de six mois de date au maximum, attestant qu'il se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des personnes qui le consultent et des autres membres du personnel;

7^o être en règle avec les dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8^o ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

9^o être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 30, § 1^{er};

10^o ne pas avoir fait l'objet, dans la fonction considérée, d'un rapport défavorable tel que visé à l'article 31 et portant sur une période d'engagement à titre temporaire ininterrompue de trois mois au moins au cours d'un exercice;

Le membre du personnel technique est réputé satisfait à la condition énoncée à l'alinéa 1^{er}, 10^o, aussi longtemps qu'un rapport défavorable portant sur une période d'engagement à titre temporaire ininterrompue de trois mois au moins au cours d'un exercice

n'est pas rédigé à son sujet par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire qu'il concerne. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel technique refuse de viser le rapport.

Si le membre du personnel technique estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant et, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, il a le droit d'introduire un recours devant la chambre de recours.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de deux mois à partir de la date de réception du recours.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

§ 2. Par dérogation à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, le paragraphe 1^{er} est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie.

Art. 34

§ 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel technique temporaire non prioritaire peut être licencié par le pouvoir organisateur auprès duquel il exerce ses fonctions. Ce licenciement est motivé, sous peine de nullité.

Préalablement à la notification de tout licenciement, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel doivent lui être notifiées cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou libérés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des

circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel technique est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

Le membre du personnel technique temporaire, mis en préavis, peut dans les dix jours de la notification du préavis, introduire un recours contre la décision de licenciement auprès de la chambre de recours.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La chambre de recours transmet son avis au pouvoir organisateur dans un délai de maximum quarante-cinq jours à partir de la date de réception du recours.

La décision est prise par le pouvoir organisateur dans les trente jours de la réception de l'avis de la chambre de recours.

Le membre du personnel est entendu par la chambre de recours. Il peut se faire assister par un avocat, un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 2. Si le membre du personnel technique temporaire est prioritaire au sens de l'article 30, § 1^{er}, la même procédure que celle prévue au § 1^{er} est appliquée, mais dans ce cas le licenciement est effectué moyennant un préavis de trois mois.

Art. 35

La décision de licencier est notifiée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique.

A peine de nullité, la notification est faite soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste portant ses effets les troisième jour ouvrable qui suit son expédition.

A peine de nullité, la notification doit mentionner la date à partir de laquelle le préavis débute et la durée de celui-ci.

En cas de licenciement, le membre du personnel technique engagé à titre temporaire perd la priorité acquise auprès du pouvoir organisateur concerné. Il la recouvre néanmoins s'il est engagé à nouveau par ce pouvoir organisateur.

Art. 36

Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel technique temporaire, sans préavis, pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur dont il relève.

Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel technique à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation.

Si après l'audition, le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder, dans les trois jours qui suivent l'audition, au licenciement.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés. Il est notifié au membre du personnel technique, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lors de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Art. 37

Un membre du personnel technique engagé à titre temporaire peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant un préavis de huit jours.

L'acte par lequel le membre du personnel technique met unilatéralement fin au contrat doit, à peine de nullité, être notifié au pouvoir organisateur soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste portant ses effets les troisième jour ouvrable qui suit son expédition, soit par la remise d'un écrit au pouvoir organisateur. Dans cette dernière hypothèse, la signature du pouvoir organisateur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification.

A peine de nullité, la notification doit mentionner la date à partir de laquelle le préavis débute et la durée de celui-ci.

Art. 38

Si le contrat prend fin par consentement mutuel des parties, celui-ci est constaté par un écrit qui mentionne la date à laquelle les parties ont marqué leur consentement.

SECTION 3

Engagement à titre définitif

Art. 39

Le pouvoir organisateur procède à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement sauf:

1^o s'il est tenu, en vertu des dispositions visées au chapitre 6, d'engager dans cet emploi un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2^o s'il a déjà attribué l'emploi par voie de mutation ou de changement d'affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 40.

Art. 40

§ 1^{er}. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accepter la mutation d'un membre du personnel technique d'un autre pouvoir organisateur, si aucun des membres de son personnel technique n'est prioritaire. Le membre du personnel technique concerné doit en faire la demande et obtenir l'accord de son pouvoir organisateur.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de recrutement s'il n'est engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur doit engager à titre définitif le membre du personnel technique au moment où s'opère la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel technique muté doit démissionner dans le pouvoir organisateur qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation.

Le passage d'un pouvoir organisateur à un autre doit s'effectuer sans interruption.

Les modalités des mutations sont, pour le surplus, fixées par les organes de démocratie sociale.

§ 2. Le pouvoir organisateur peut accorder un changement d'affectation à l'un des membres de son personnel technique.

Ce changement d'affectation ne peut se faire que si le membre du personnel technique est engagé à titre définitif au sein du pouvoir organisateur dans la fonction à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le passage d'un centre à un autre doit se faire sans interruption.

Les modalités des changements d'affectation sont, pour le surplus, fixées par les organes de démocratie sociale.

Art. 41

Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant dans une fonction de recrutement à conférer peut engager à titre définitif dans cet emploi un membre du personnel technique engagé à titre définitif dans une fonction de promotion qui le demande si aucun des membres de son personnel n'est prioritaire au sens de l'article 30, § 1^{er}.

L'engagement peut avoir lieu quelle qu'en soit la date. Il ne peut être accordé que pour autant que le membre du personnel technique remplisse toutes les conditions prévues à l'article 43, à l'exception des 8^o et 10^o.

Art. 42

Le membre du personnel technique non visé à l'article 41 qui, dans le respect des règles du présent décret, se voit attribuer un emploi vacant pour lequel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif auprès du même pouvoir organisateur, est, s'il en fait la demande, immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi, quelle qu'en soit la date.

Art. 43

§ 1^{er}. Nul ne peut être engagé titre définitif s'il ne remplit pas les conditions suivantes:

1^o être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2^o être de conduite irréprochable;

3^o jouir des droits civils et politiques;

4^o satisfaire aux lois sur la milice;

5^o être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6^o posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour l'admission au stage des membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française;

7^o satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8^o être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 30, § 1^{er}, au cours de l'exercice au cours duquel le membre du personnel technique pose sa candidature à l'engagement à titre définitif et au cours de l'exercice suivant;

9^o compter, au 31 août de l'exercice au cours duquel le membre du personnel technique pose sa candidature à l'engagement à titre définitif, 600 jours d'ancienneté de service dont 240 jours dans la fonction considérée, prestés auprès du même pouvoir organisateur ou, dans l'hypothèse visée à l'article 47, auprès d'un autre pouvoir organisateur du même réseau. Les 600 jours d'ancienneté acquis au service du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins;

10^o avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats;

11^o ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

12^o ne pas faire l'objet dans la fonction considérée, durant l'exercice précédant celui au cours duquel a lieu l'engagement à titre définitif, d'un rapport défavorable tel que visé à l'article 31 et portant sur une période d'engagement à titre temporaire ininterrompue de six mois au moins;

Les conditions énoncées à l'alinéa 1^{er}, 1^o à 7^o et 11^o, doivent être remplies au moment de l'engagement à titre définitif.

Le candidat à un engagement à titre définitif est réputé satisfaire à la condition énoncée à l'alinéa 1^{er}, 12^o, aussi longtemps qu'un rapport défavorable n'est pas rédigé à son sujet par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire qu'il concerne. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel technique refuse de viser le rapport.

Si le membre du personnel technique estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant et, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, il a le droit d'introduire un recours devant la chambre de recours.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de deux mois à partir de la date de réception du recours.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

Le membre du personnel technique engagé à titre définitif dans un emploi doit l'occuper en fonction principale.

§ 2. Par dérogation à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, le paragraphe 1^{er} est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie.

Art. 44

Chaque année, dans le courant du mois de mai, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif.

Sont à conférer à titre définitif les emplois vacants au 15 avril qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants le 1^{er} octobre suivant.

L'avis qui indique le classement des temporaires, la fonction à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est communiqué à tous les membres du personnel technique temporaires du pouvoir organisateur qui figurent au classement des prioritaires au sens de l'article 30, § 1^{er}.

Les emplois vacants au 15 avril sont globalisés dans chaque fonction pour l'ensemble des centres d'un même pouvoir organisateur. Sont conférés à titre définitif ceux qui demeurent vacants dans chacune des fonctions au 1^{er} octobre suivant dans l'ensemble des centres d'un même pouvoir organisateur, à concurrence du nombre maximum d'emplois qui ont fait l'objet d'un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif au mois de mai précédent.

Les engagements à titre définitif opèrent leurs effets au plus tard le 1^{er} novembre, uniquement dans les emplois visés à l'alinéa 2 qui étaient encore vacants au 1^{er} octobre de l'exercice en cours.

L'obligation d'engager à titre définitif ne s'impose au pouvoir organisateur que si le membre du personnel technique a fait acte de candidature et remplit les conditions prévues au présent décret.

Un membre du personnel technique réaffecté dans un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité par défaut d'emploi et dont la réaffectation est reconduite pour la troisième année consécutive peut poser

sa candidature à l'engagement à titre définitif dans l'emploi qui lui a été attribué dans cet autre pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que le membre du personnel technique temporaire prioritaire au sein de ce pouvoir organisateur.

L'ordre dans lequel le pouvoir organisateur procède aux engagements à titre définitif est déterminé par l'ancienneté de service des candidats calculée conformément à l'article 48, § 1^{er}.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, la priorité est accordée au membre du personnel technique qui compte l'ancienneté de fonction la plus élevée calculée conformément à l'article 48, § 2.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel technique le plus âgé.

En cas d'égalité d'âge, la priorité est accordée au membre du personnel technique dont l'année de délivrance du titre requis pour la fonction postulée est la plus ancienne.

Le pouvoir organisateur communique annuellement la liste des emplois vacants aux membres du personnel technique concernés suivant les modalités fixées par les organes de démocratie sociale.

Une liste des emplois vacants est également communiquée trimestriellement par le pouvoir organisateur aux organes de démocratie sociale.

Art. 45

L'engagement à titre définitif, la mutation et le changement d'affectation ne sont pas permis dans un emploi d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 46

La personne qui pose sa candidature à l'engagement à titre définitif dans différents emplois introduit une candidature séparée pour chaque emploi.

Le membre du personnel technique engagé à titre définitif dans une fonction qui demande une affectation définitive au sein du même pouvoir organisateur dans un emploi vacant d'une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis doit répondre à l'appel à l'engagement à titre définitif dans cette fonction.

Art. 47

A défaut de candidats, membres de son personnel technique, qui satisfont aux conditions de l'article 43, un pouvoir organisateur peut engager, à sa demande, un membre du personnel technique d'un centre du même caractère qui satisfait aux conditions de l'article 43, à l'exception des 8^o et 10^o.

Art. 48

§ 1^{er}. Pour le calcul de l'ancienneté de service visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans l'ensemble des fonctions admises aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel que prévu à l'article 28.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances légales et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés exceptionnels prévus par la réglementation en vigueur.

En cas de changement de fonction, les jours acquis en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, congés de détente, vacances légales, congés de maternité, congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et congés exceptionnels compris, comme indiqué à l'alinéa précédent.

Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services accomplis dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

Le nombre de jours acquis dans deux ou plusieurs fonctions, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période.

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser 360 jours par exercice, 360 jours constituant une année d'ancienneté.

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté de fonction visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans une fonction admise aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel que prévu à l'article 28.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours compris du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de dérent, les vacances légales et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés exceptionnels prévus par la réglementation en vigueur.

Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services accomplis dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser 360 jours par exercice, 360 jours constituant une année d'ancienneté.

CHAPITRE IV

De la promotion

Art. 49

L'engagement à titre définitif à une fonction de promotion de directeur ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Art. 50

L'engagement à titre définitif à une fonction de directeur ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Art. 51

Un pouvoir organisateur procède à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant de directeur sauf:

1^o s'il est tenu, en vertu des dispositions visées au chapitre 6, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2^o s'il a déjà attribué l'emploi par mutation conformément aux dispositions prévues à l'article 52.

Art. 52

Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant de directeur à conférer peut accorder une mutation à l'un des membres de son personnel technique titulaire de la fonction de directeur qui le demande. La mutation ne peut s'opérer que dans les conditions fixées à l'article 40, § 2.

Art. 53

Les engagements à titre définitif ou mutations ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalable-ment signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 54

Nul ne peut être engagé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur s'il ne répond, au moment de l'engagement, aux conditions suivantes:

1^o avoir acquis à titre définitif une ancienneté de service de six ans au sein du pouvoir organisateur dans la fonction de conseiller psycho-pédagogique, calculée selon les modalités fixées à l'article 48, § 1^{er};

2^o exercer une fonction à prestations complètes dans un centre relevant du pouvoir organisateur;

3^o avoir suivi au préalable une formation spécifique sanctionnée par un certificat de fréquentation.

Art. 55

§ 1^{er}. La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du

personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 54:

1^o si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2^o dans l'hypothèse visée à l'article 53.

Pendant cette période, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, la condition visée à l'article 54, 3^o, n'est pas exigée. Les organes de démocratie sociale doivent fixer la procédure d'engagement.

Art. 56

La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 54, dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1^{er} est engagé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Art. 57

§ 1^{er}. A défaut de candidat remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion de directeur visées à l'article 54, le pouvoir organisateur peut confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 2. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé

titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel technique temporaire, porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1^{er} sera réputé remplir la condition exigée à l'article 54, 1^o, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion de directeur.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 3. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif ou à titre temporaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel technique engagé à titre définitif relevant d'un autre pouvoir organisateur libre subventionné et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion de directeur en vertu du présent paragraphe est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 54, 3^o, et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Art. 58

Tout engagement temporaire dans un emploi de directeur est établi par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 29, alinéa 1^{er}, à l'exception du 8^o.

Un engagement temporaire dans un emploi de directeur prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur ou par application de l'article 109. Toutefois, la fin de

l'exercice est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de directeur.

Le pouvoir organisateur ne peut procéder à un engagement temporaire dans un emploi de directeur s'il est tenu, par les dispositions visées au chapitre 6, de conférer cet emploi à un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi.

CHAPITRE V

Des positions de service

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Art. 59

Le membre du personnel technique est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes :

- 1^o en activité de service;
- 2^o en non-activité;
- 3^o en disponibilité.

SECTION 2

De l'activité de service

Art. 60

Le membre du personnel technique est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

Art. 61

Le membre du personnel technique en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Il peut obtenir un congé du pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans un centre de la Communauté française est soumis, par le

pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

SECTION 3

De la non-activité

Art. 62

Le membre du personnel technique est dans la position de non-activité dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

SECTION 4

De la disponibilité

Art. 63

A l'exception de la disponibilité par défaut d'emploi qui fait l'objet du chapitre 6 et de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service qui fait l'objet de l'article 64, le membre du personnel technique engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par son pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Toute mise en disponibilité pour laquelle une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement d'attente dans un centre organisé par la Communauté française doit être soumise, par le pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

Art. 64

§ 1^{er}. Le membre du personnel technique engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par son pouvoir organisateur. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel technique.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1^{er} afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service prononcée au cours d'un exercice à l'encontre d'un membre du personnel technique soit prolongée jusqu'au terme de l'exercice en cours. La demande de dérogation est soumise, pour accord, au Gouvernement par le pouvoir organisateur.

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel technique perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un pouvoir organisateur ne peut placer un membre de son personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si les faits pour lesquels il envisage cette mesure peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel technique fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.

§ 2. Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de placer le membre du personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Toutefois, si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel technique est convoqué à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1^{er}.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit valablement.

§ 3. La proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est notifiée au membre du personnel technique qui peut, dans les dix jours de la notification, introduire un recours auprès de la chambre de recours compétente.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de

maximum trois mois à dater de la réception du recours.

Dans un délai de huit jours à dater de la réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur notifie sa décision au requérant, la mise en disponibilité produisant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la notification.

§ 4. Si le membre du personnel technique n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 3, la proposition de mise en disponibilité notifiée au membre du personnel technique en application de ce même § 3 devient définitive et sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au § 3 mentionne la date à laquelle la mise en disponibilité prend effet en cas d'application de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

§ 5. Le versement de la subvention-traitement d'attente est subordonné à l'approbation par le Gouvernement de la décision du pouvoir organisateur. Celui-ci soumet sa décision au Gouvernement qui se prononce dans un délai d'un mois.

Le Gouvernement notifie sa décision au pouvoir organisateur et au membre du personnel technique concerné.

CHAPITRE VI

De la mise en disponibilité par défaut d'emploi, de la réaffectation et du rappel provisoire à l'activité

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Art. 65

Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par :

1^o mise en disponibilité : mesure résultant de la suppression totale d'un emploi. La fonction dans laquelle un emploi est supprimé est déterminée en fonction de l'ordre inverse de la succession des fonctions telle que fixée par le pouvoir organisateur conformément à l'article 6;

2^o mesures préalables à la mise en disponibilité : les mesures prises par le pouvoir organisateur telles que précisées à l'article 69 et qui ont pour effet d'éviter une mise en disponibilité chez un membre du personnel technique engagé à titre définitif.

3^o réaffectation: rappel en service d'un membre du personnel technique en disponibilité dans un emploi définitivement vacant ou non vacant de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif.

La réaffectation est interne quand elle a pour effet de rappeler en service un membre du personnel technique au sein de son propre pouvoir organisateur. Elle est externe quand elle a pour effet de rappeler en service le membre du personnel technique au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité. Elle peut être effectuée entre pouvoirs organisateurs ou par la commission de réaffectation.

Au sein du pouvoir organisateur d'origine, elle est définitive si elle consiste à retrouver au membre du personnel technique un emploi définitivement vacant de la fonction pour laquelle il bénéficie d'un engagement à titre définitif.

Au sein d'un autre pouvoir organisateur, une réaffectation est toujours temporaire tant qu'il n'y a pas un nouvel engagement à titre définitif.

4^o rappel provisoire à l'activité: rappel en service d'un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi dans d'autres conditions que celles qui prévalent à la réaffectation;

5^o emploi vacant accessible à la réaffectation au sein d'un autre pouvoir organisateur: tout emploi qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique engagé à titre définitif;

6^o emploi vacant accessible à la réaffectation au sein d'un autre pouvoir organisateur: tout emploi qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique engagé à titre définitif ou par un membre du personnel technique temporaire prioritaire qui immunise son emploi conformément à l'article 77;

7^o fonction: la fonction telle que visée à l'article 6.

Art. 66

Les anciennetés de service et de fonction visées au présent chapitre sont calculées conformément aux dispositions de l'article 48.

SECTION 2

Notification des mises en disponibilité et des emplois vacants

Art. 67

§ 1^{er}. Tout pouvoir organisateur est tenu de notifier pour agrégation au service compétent du

Ministère de la Communauté française, en la motivant, toute décision par laquelle il place un membre de son personnel technique en disponibilité, pour toute fonction telle que spécifiée à l'article 6.

La notification doit être adressée au service compétent par pli recommandé dans les trente jours qui suivent la date à laquelle se produit la perte d'emploi.

Cette notification, qui signale le caractère du centre, doit être visée, pour information, par le membre du personnel technique intéressé qui y formule ses remarques et y mentionne des réserves, s'il échet.

Elle est accompagnée d'une demande du membre du personnel technique tendant à bénéficier d'une subvention-traitement d'attente.

§ 2. Le Gouvernement agrée les mises en disponibilité qui s'effectuent suivant les règles fixées au présent chapitre.

Aucune décision n'est agréée si elle est notifiée par le pouvoir organisateur après le délai prévu au § 1^{er}.

Toutefois, le Gouvernement peut, dans des circonstances exceptionnelles et sur demande dûment motivée, déroger à ce délai.

Les mises en disponibilité visant des prestations qui se situent au-delà d'une fonction à prestations complètes ne sont pas agréées.

§ 3. Le membre du personnel technique est mis en disponibilité par défaut d'emploi au premier jour de l'exercice qui suit celui au cours duquel la perte d'emploi a été constatée ou à la date à laquelle il aurait repris ses fonctions s'il n'avait pas été remplacé dans son emploi en application de la réglementation en vigueur en matière de disponibilité.

§ 4. Sont susceptibles d'être agréées les mises en disponibilité qui découlent d'une diminution de la population scolaire des établissements d'enseignement desservis par le centre ou qui sont la conséquence d'une décision prise par le pouvoir organisateur concernant l'organisation du ou des centres qu'il organise, y compris la suppression d'un centre, pour autant que cette suppression soit justifiée par l'application d'une mesure de rationalisation ou autorisée par le Gouvernement.

Art. 68

Tout pouvoir organisateur est tenu de communiquer aux Commissions de réaffectation selon les modalités fixées par le Gouvernement:

1^o la liste des membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2° la liste des emplois occupés par les membres du personnel technique temporaire qui ne sont pas soustraits à la réaffectation au sens de l'article 77.

SECTION 3

Mesures préalables à la mise en disponibilité par défaut d'emploi

Art. 69

Un pouvoir organisateur ne place un membre de son personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir, le cas échéant, parmi l'ensemble du personnel technique des centres qu'il organise sur le territoire de la même commune, et dans l'ordre indiqué :

1° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction à titre accessoire;

2° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction et qui ont atteint l'âge de 65 ans;

3° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction en qualité de temporaires non prioritaires;

4° mis fin aux prestations des membres du personnel technique mis en disponibilité par un autre pouvoir organisateur et qu'il a rappelés provisoirement à l'activité;

5° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qu'il a mis en disponibilité et qu'il a rappelés provisoirement à l'activité;

6° mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction en qualité de temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement;

7° mis fin aux prestations des membres du personnel technique mis en disponibilité par un autre pouvoir organisateur et qu'il a réaffectés d'initiative ou par désignation d'office de la Commission de réaffectation.

SECTION 4

Mise en disponibilité par défaut d'emploi

Art. 70

§ 1^{er}. Parmi les membres du personnel technique engagés à titre définitif qui exercent la fonction en cause, est mis en disponibilité par

défaut d'emploi, parmi les membres du personnel technique exerçant ladite fonction, celui qui possède l'ancienneté de service la moins élevée.

Dans tous les cas où il y a égalité d'ancienneté de service, c'est l'ancienneté de fonction qui est prise en considération. En cas d'égalité d'ancienneté de service et d'ancienneté de fonction, c'est le membre du personnel technique le plus jeune qui est mis en disponibilité.

§ 2. Pour l'application du présent article, les périodes de mise en disponibilité couvertes par une subvention-traitement d'attente ainsi que les services prestés à l'occasion d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité au sein d'un centre organisé par un autre pouvoir organisateur sont assimilés à des services subventionnés par la Communauté française rendus au sein du pouvoir organisateur d'origine.

SECTION 5

Réaffectation

Art. 71

§ 1^{er}. La réaffectation définitive doit être effectuée en priorité avant la réaffectation temporaire au sein du pouvoir organisateur d'origine.

§ 2. La réaffectation temporaire s'effectue dans l'ordre suivant :

1° au sein du pouvoir organisateur, dans tout emploi non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'un engagement à titre définitif;

2° au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité, dans tout emploi vacant et ensuite non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'un engagement à titre définitif.

§ 3. La réaffectation définitive visée au § 1^{er} doit s'effectuer d'abord dans tout centre que le pouvoir organisateur organise à une distance de 25 km au maximum du centre où le membre du personnel technique a été mis en disponibilité, ensuite dans tout centre situé au-delà de la limite des 25 km.

§ 4. Lorsqu'il a mis en disponibilité par défaut d'emploi plusieurs personnes dans la même fonction, le pouvoir organisateur doit, pour l'application des dispositions précisées à la présente section et en respectant les ordres de priorité fixés, réaffecter définitivement ou temporairement, selon le cas, celle qui a la plus grande ancienneté de service et, en cas d'égalité

d'ancienneté de service celle qui a la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, la priorité revient au membre du personnel technique le plus âgé.

Cette obligation ne concerne toutefois que les fonctions de recrutement.

§ 5. Si les pouvoirs organisateurs disposent de plusieurs emplois dans une même fonction, ils sont tenus de confier par priorité les emplois vacants, et à défaut d'une telle possibilité, les emplois non vacants de la plus longue durée.

§ 6. La réaffectation doit être opérée par priorité sur le rappel provisoire à l'activité.

SECTION 6

Reconduction des réaffectations

Art. 72

§ 1^{er}. Les réaffectations externes effectuées au cours d'un exercice par les pouvoirs organisateurs ou par les Commissions de réaffectation sont reconduites l'exercice suivant.

§ 2. La charge reconduite du membre du personnel technique réaffecté sera étendue d'office par le pouvoir organisateur dans tous les cas où l'accroissement des prestations est possible et jusqu'à concurrence du volume de la charge faisant l'objet d'une mise en disponibilité.

§ 3. Toute réaffectation est reconduite chaque année aussi longtemps que le membre du personnel technique n'a pas acquis 600 jours d'ancienneté au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté.

Ces 600 jours doivent être répartis sur trois exercices au moins.

§ 4. Il est mis fin à cette réaffectation:

1^o en cas de retour du titulaire de l'emploi si la réaffectation est temporaire;

2^o si le pouvoir organisateur est tenu de réaffecter entre-temps un membre de son personnel technique;

3^o si le pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité dispose d'un emploi vacant de la même fonction et doit mettre fin à cette disponibilité;

4^o si le membre du personnel néglige de faire acte de candidature à l'engagement à titre définitif dès qu'il remplit les conditions prévues à l'article 43.

L'ancienneté dont peut se prévaloir le membre du personnel technique à cette occasion

est l'ancienneté acquise au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté;

5^o si le membre du personnel technique ne souscrit ni ne respecte les obligations reprises à l'article 14.

Il peut également être mis fin à cette réaffectation sur décision de la Commission centrale de réaffectation saisie par le pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique.

SECTION 7

Rappel provisoire à l'activité

Art. 73

§ 1^{er}. Tout pouvoir organisateur qui, à l'issue des opérations visées ci-dessus, n'a pu réaffecter les membres de son personnel technique en disponibilité doit:

1^o s'il s'agit d'une fonction de recrutement, leur confier un emploi d'une fonction de même nature, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction, même si elle procure une rémunération inférieure;

2^o s'il s'agit d'une fonction de promotion de directeur, leur confier un emploi d'une fonction de recrutement, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction.

§ 2. Lorsqu'il a mis en disponibilité plusieurs personnes dans une même fonction, le pouvoir organisateur doit, pour l'application des obligations précisées au § 1^{er}, 1^o et 2^o, ci-dessus et en respectant l'ordre de priorité fixé, rappeler en service celle qui a la plus grande ancienneté de service et, en cas d'égalité d'ancienneté de service, celle qui a la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité de l'ancienneté de service et de fonction, la priorité revient au membre du personnel technique le plus âgé.

§ 3. Le rappel provisoire à l'activité dans un emploi vacant ne peut avoir pour effet de délier le pouvoir organisateur de l'obligation d'annoncer cet emploi à l'engagement à titre définitif et d'y engager à titre définitif, s'il échet, au plus tard le 1^{er} novembre de l'exercice suivant, le candidat réunissant l'ancienneté la plus élevée.

§ 4. Nonobstant le rappel provisoire à l'activité, le membre du personnel technique reste à la disposition du pouvoir organisateur pour être réaffecté dans la fonction à laquelle il est engagé à titre définitif.

Art. 74

Tout membre du personnel technique repris en service par un pouvoir organisateur après une

mise en disponibilité par défaut d'emploi prononcée par un autre pouvoir organisateur conserve, jusqu'à son engagement à titre définitif par le pouvoir organisateur auprès duquel il est rappelé provisoirement en service, tous les droits découlant de son engagement à titre définitif auprès du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité.

SECTION 8

Droits et obligations des membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi

Art. 75

§ 1^{er}. Les membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi bénéficient, à leur demande, d'une subvention-traitement d'attente dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française mis en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Tout membre du personnel technique réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité retrouve la subvention-traitement d'activité correspondant aux prestations qu'il exerçait avant sa mise en disponibilité par défaut d'emploi, même en cas de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité partiels.

§ 3. Tout membre du personnel technique rappelé provisoirement à l'activité dans une fonction qui lui procure une rémunération supérieure à celle dont il bénéficiait auparavant obtient, en plus de la subvention-traitement visée au § 2, une allocation dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française.

§ 4. Le temps pendant lequel un membre du personnel technique est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité est suspensif du temps de disponibilité pour le calcul de la subvention-traitement d'attente visée au § 1^{er}, même en cas de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité partiels.

Les vacances d'été sont comprises dans la période visée à l'alinéa 1^{er} pour les membres du personnel technique réaffectés ou rappelés provisoirement à l'activité dans un emploi subventionné d'une durée indéterminée.

Art. 76

§ 1^{er}. Tout membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi est tenu

d'accepter une réaffectation si l'emploi lui est offert :

1^o par le pouvoir organisateur qui a placé le membre du personnel technique en disponibilité;

2^o par le pouvoir organisateur qui a repris le centre où ce membre du personnel technique est mis en disponibilité.

Toutefois, le membre du personnel technique peut décliner une offre d'emploi qui se présenterait dans un centre situé à plus de 25 km du domicile de l'agent et qui entraînerait pour ce dernier une durée de déplacement supérieure à quatre heures par jour, à l'aide des transports en commun. Il ne pourra toutefois revendiquer ultérieurement cet emploi.

§ 2. Tout membre du personnel technique mis en disponibilité, déjà réaffecté dans les conditions précisées ci-dessus ou encore à réaffecter, qui exerce des fonctions dans trois centres au moins et qui assume un ensemble de prestations égal à 75% au moins du nombre d'heures exigé pour une fonction à prestations complètes peut décliner toute charge supplémentaire qui lui est offerte en réaffectation.

§ 3. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi doit notifier son acceptation ou son refus motivé d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité par pli recommandé au pouvoir organisateur et à la Commission de réaffectation compétente dans un délai de dix jours calendriers à dater de la notification de sa réaffectation ou de son rappel provisoire à l'activité.

L'introduction d'un recours ne suspend pas l'obligation pour le membre du personnel technique de prendre ses fonctions.

En cas de refus de prise de fonctions, il sera mis fin à son contrat conformément à l'article 110, 5^o.

La décision de la Commission de réaffectation est notifiée par pli recommandé à la personne intéressée ainsi qu'aux pouvoirs organisateurs concernés.

§ 4. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi, qui n'a pu être réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, doit se tenir à la disposition du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité, pour l'exercice de tâches fixées ou approuvées par le Gouvernement.

L'exercice des tâches précisées ci-dessus ne peut toutefois aboutir à maintenir l'emploi de la fonction supprimée.

§ 5. Un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi peut, à sa

demande, suspendre temporairement son droit à la subvention-traitement d'attente.

Cette suspension est signifiée par écrit au pouvoir organisateur et transmise par son intermédiaire à l'administration compétente lors de la notification des mises en disponibilité.

Pendant la durée de cette suspension, le membre du personnel technique est soustrait aux obligations qui lui incombent en matière de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité sauf si le pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité ou qui a repris le centre où ce membre du personnel technique a été mis en disponibilité dispose d'un emploi définitivement vacant de la même fonction. Dans ce cas, le pouvoir organisateur est tenu d'offrir cet emploi au membre du personnel technique susvisé.

Cette suspension porte sur la durée de l'exercice ou sur la période qui reste à couvrir de cet exercice quand la mise en disponibilité est agréée dans le courant de l'exercice.

Elle peut être renouvelée au début d'un exercice ultérieur selon les mêmes modalités, pour autant que le membre du personnel technique en ait fait la demande avant le 1^{er} septembre de cet exercice.

§ 6. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut total d'emploi est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité par son pouvoir organisateur quelle que soit la durée de ce rappel en service.

Pendant la période durant laquelle il est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, le membre du personnel technique se trouve de plein droit dans la position administrative de l'activité de service.

§ 7. Si un emploi temporairement vacant se présente auprès du pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité la personne en cause, celle-ci occupant déjà un emploi d'une durée indéterminée ou du moins jusqu'à la fin de l'exercice auprès d'un autre pouvoir organisateur, elle est autorisée à y rester.

Si un emploi définitivement vacant se présente auprès du pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité la personne en cause, celle-ci occupant déjà un emploi d'une durée indéterminée ou du moins jusqu'à la fin de l'exercice auprès d'un autre pouvoir organisateur, elle est tenue d'accepter le nouvel emploi vacant offert.

Elle ne pourra cependant prendre ses fonctions qu'au terme de l'exercice, sauf accord des deux pouvoirs organisateurs.

SECTION 9

Emplois soustraits à la réaffectation

Art. 77

Ne doivent pas être déclarés aux Commissions de réaffectation les emplois occupés par les membres du personnel technique qui comptabilisent, à l'issue de l'exercice qui précède, 600 jours de service dans la fonction en cause. Les 600 jours d'ancienneté acquis au sein du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins.

SECTION 10

Des Commissions de réaffectation

Art. 78

§ 1^{er}. Il est créé auprès du ministère de la Communauté française une Commission centrale de réaffectation pour les centres libres subventionnés.

Celle-ci se compose de neuf membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et de neuf membres effectifs représentant les organisations syndicales représentatives des membres du personnel technique des centres libres subventionnés.

Le président et le président suppléant sont désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires du ministère, du rang 12 au moins.

Le Gouvernement désigne un secrétaire et un secrétaire suppléant parmi les agents du ministère.

Le président et le secrétaire ont voix consultative.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le président décide en cas de parité.

Pour chaque membre effectif, il est désigné, selon les mêmes modalités, un membre suppléant.

La Commission établit son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

§ 2. La Commission de réaffectation:

1^o procède aux réaffectations externes des membres du personnel en disponibilité par des désignations d'office dans tous les centres;

2^o rappelle provisoirement à l'activité un membre du personnel technique mis en disponibilité selon les règles énoncées à l'article 73;

3^o statue sur les demandes de non-reconduction des réaffectations visées à l'article 72, § 4, alinéa 2;

4^o se prononce sur les recours introduits par les pouvoirs organisateurs ou les membres du personnel technique notamment contre les réaffectations et les rappels provisoires à l'activité qui répondent aux conditions de l'article 76, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2;

5^o se prononce sur les situations particulières liées à l'application du présent chapitre.

Elle obtient à sa demande et avant les réunions, les documents administratifs qui lui permettent de siéger en pleine connaissance de cause et de vérifier notamment l'existence des emplois vacants.

Art. 79

§ 1^{er}. Il est créé une Commission zonale de réaffectation pour chaque zone définie ci-dessous:

Zone 1: province du Brabant wallon et Région de Bruxelles-Capitale;

Zone 2: province de Hainaut;

Zone 3: province de Liège;

Zone 4: provinces de Namur et de Luxembourg.

Chaque commission zonale est composée de quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés de la zone et de quatre membres effectifs représentant les organisations syndicales représentatives des membres du personnel technique des centres libres subventionnés.

Les président et président suppléant de chaque Commission zonale sont désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires du ministère, du rang 12 au moins.

Chaque commission zonale désigne en son sein un secrétaire et un secrétaire suppléant.

Le président et le secrétaire ont voix consultative.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le président décide en cas de parité.

Pour chaque membre effectif, il est désigné, selon les mêmes modalités, un membre suppléant.

Chaque Commission zonale établit son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

§ 2. Les Commissions zonales de réaffectation ont pour mission de:

1^o procéder aux réaffectations des membres du personnel technique mis en disponibilité dans tout centre situé au sein de la zone;

2^o de rappeler provisoirement à l'activité les membres du personnel technique en disponibilité.

Elles obtiennent à leur demande et avant les réunions, les documents administratifs qui leur permettent de siéger en pleine connaissance de cause et de vérifier notamment l'existence des emplois vacants.

SECTION 11

Sanction en cas de non-respect des dispositions relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi, à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité

Art. 80

§ 1^{er}. Le pouvoir organisateur perd le bénéfice de la subvention-traitement pour tout membre du personnel technique dont il ne notifierait pas la mise en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Le pouvoir organisateur qui omet de signaler aux Commissions de réaffectation l'emploi occupé par un membre du personnel technique temporaire et qui est susceptible d'être annoncé à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée à ce membre du personnel technique.

§ 3. Le pouvoir organisateur qui a refusé, sans motif valable, de donner suite à une réaffectation ou à un rappel provisoire à l'activité décide par la Commission de réaffectation ou qui ne satisfait pas à ses obligations en matière de reconduction des réaffectations et des rappels provisoires à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée au membre du personnel technique temporaire qui occupe l'emploi attribué à cette réaffectation ou à ce rappel provisoire à l'activité.

§ 4. Le Gouvernement adresse au pouvoir organisateur une mise en demeure par laquelle il l'invite, dans un délai de trente jours à dater de cette mise en demeure, à apporter la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1^{er} à 3. Le Gouvernement peut, par arrêté, déléguer cette compétence au ministre fonctionnellement compétent.

Si, à l'échéance de ce délai de trente jours, le pouvoir organisateur n'a pas apporté la preuve de ce qu'il ne se trouve plus dans un des cas d'application des paragraphes 1^{er} à 3, il perd, comme indiqué à ces paragraphes, le bénéfice de la subvention-traitement pour une période qui débute à l'échéance du délai de trente jours précité et qui court jusqu'au jour où le pouvoir

organisateur a apporté la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1^{er} à 3.

Une copie de la mise en demeure visée à l'alinéa 1^{er} est notifiée au membre du personnel technique concerné.

§ 5. Le membre du personnel technique qui ne s'est pas présenté au pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, perd le droit à toute subvention-traitement ou subvention-traitement d'attente à dater du jour où il aurait dû se présenter auprès de ce pouvoir organisateur.

Le paiement de la subvention-traitement d'attente ou de la subvention-traitement sera rétabli à dater du jour où la Commission de réaffectation aura donné gain de cause au membre du personnel technique qui aurait introduit un recours auprès d'elle.

§ 6. Le pouvoir organisateur qui recrute ou maintient en fonction un membre du personnel technique temporaire dans un emploi attribué en réaffectation ou en rappel provisoire à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement attribuée à cet agent temporaire. La subvention-traitement ne sera plus octroyée dix jours après l'acceptation de l'emploi offert par la Commission de réaffectation.

CHAPITRE VII

Du régime disciplinaire

SECTION PREMIERE

Sanctions disciplinaires

Art. 81

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel technique, engagés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs sont :

- 1^o le rappel à l'ordre;
- 2^o le blâme;
- 3^o la retenue sur traitement;
- 4^o la suspension par mesure disciplinaire;
- 5^o la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;
- 6^o le licenciement pour faute grave.

Art. 82

§ 1^{er}. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur du

centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif ou par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique, engagé à titre définitif par un autre pouvoir organisateur, exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6.

La procédure peut également être engagée de façon conjointe par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif et par le ou les pouvoirs organisateurs du ou des centres dans lequel ou lesquels le membre du personnel technique exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6.

Afin de permettre l'exercice conjoint de la procédure disciplinaire tel que précisé à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6 avertit par écrit le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif, de son intention de diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du personnel technique concerné.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du ou des pouvoirs organisateurs qui a ou ont prononcé une sanction.

§ 2. Préalablement, le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel technique une proposition de sanction disciplinaire.

§ 3. Dans un délai de vingt jours à compter de la notification visée au § 2, le membre du personnel technique peut exercer un recours contre la proposition de sanction disciplinaire auprès de la chambre de recours compétente.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans les cas de poursuites pénales, la chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel technique.

§ 4. La décision est prise par le pouvoir organisateur dans le mois qui suit la réception de l'avis de la chambre de recours.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours.

L'autorité notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant.

Si elle omet de se prononcer dans le délai requis, la décision est réputée conforme à l'avis.

§ 5. Si le membre du personnel technique n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 3, la proposition de sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel technique en application de ce même paragraphe 3, devient définitive et sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, mentionne la date à laquelle la sanction disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Art. 83

La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au minimum et trois mois au maximum.

Elle ne peut excéder le cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 84

La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

L'intéressé est écarté de ses fonctions et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 85

La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel technique est écarté de ses fonctions et bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans jamais pouvoir dépasser ce montant, le traitement d'attente est, ensuite, fixé au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa peine, le membre du personnel technique peut demander sa réintégration dans le centre.

Art. 86

La retenue sur traitement ou traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement ou traitement d'attente du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 87

Aucune sanction disciplinaire ne peut être proposée sans que le membre du personnel technique ait été, au préalable, entendu ou du moins dûment convoqué.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en service ou retraité, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Art. 88

Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Art. 89

Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel technique n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire définitive visée à l'article 82, § 4, ou le troisième jour ouvrable visé au § 5 du même article.

Art. 90

Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier du membre du personnel technique.

SECTION 2

Radiation de la sanction disciplinaire

Art. 91

La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

1^o d'un an pour le rappel à l'ordre et le blâme;

2^o de trois ans pour la retenue sur traitement;

3^o de cinq ans pour la suspension par mesure disciplinaire;

4^o de sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} commence à courir à la date de la décision en matière disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence

que la sanction ne peut plus avoir d'effet, notamment sur les droits à l'accès à une fonction de promotion. La sanction disciplinaire est effacée dans le dossier du membre du personnel technique.

CHAPITRE VIII

De la suspension préventive: mesure administrative

SECTION PREMIERE

Disposition générale

Art. 92

La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écarter le membre du personnel technique de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel technique reste dans la position de service de l'activité de service.

SECTION 2

De la suspension préventive des membres du personnel technique définitifs

Art. 93

§1^{er}. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre définitif:

1^o s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2^o dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3^o dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel technique trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit

par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste, et ce et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel technique à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel technique, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du § 2, le membre du personnel technique peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

La mesure d'écartement doit être prise dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la faute grave ou les griefs précités sont constatés.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat pren-

dra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel technique écarté sur-le-champ reste dans la position de service de l'activité de service.

§ 4. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et expire en tout cas :

1^o après quarante-cinq jours calendrier si, dans ce délai, la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 81 n'a pas été notifiée au membre du personnel technique;

2^o le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel technique de la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 94 si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3^o pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2^o, quarante jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire formulée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4^o pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2^o, trente jours calendrier après la notification de la proposition au pouvoir organisateur de l'avis de la chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée par le pouvoir organisateur à l'encontre du membre du personnel technique;

5^o le jour où la sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales ou dans le cadre d'un recours devant le tribunal du travail contre la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1^{er} ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel technique concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Art. 94

Tout membre du personnel technique définitivement suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel technique définitivement suspendu préventivement, qui fait l'objet :

1^o d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2^o d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3^o d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4^o de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5^o d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 81, 4^o, 5^o et 6^o,

est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1^o et 2^o, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3^o, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1^o ou 2^o, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel technique son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4^o, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel technique de l'application de cet alinéa 2, 4^o.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5^o, cette réduction de traitement prend effet le jour où le pouvoir organisateur notifie la proposition de sanction disciplinaire.

Art. 95

§ 1^{er}. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1^o au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel technique une des sanctions prévues à l'article 81, 4^o, 5^o et 6^o;

2^o il est fait application de l'article 110, 2^o, b), ou 6^o;

3^o le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel technique durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel technique a été réduit en application de l'article 94, alinéa 2, 4^o ou 5^o, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel technique perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

§ 2. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1^{er}.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lorsque la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet :

1^o d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2^o d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

Par ailleurs, lorsque dans le cadre d'une procédure disciplinaire, une mesure de suspension préventive a été prise à l'égard d'un membre du personnel technique sans que ce dernier n'ait dû subir une réduction de moitié de son traitement, le pouvoir organisateur remboursera à la Communauté française la moitié du traitement intégralement perçu par le membre du personnel technique durant la durée de la suspension préventive si :

1^o au terme de la procédure disciplinaire, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'égard du membre du personnel technique;

2^o au terme de la procédure disciplinaire, la sanction de rappel à l'ordre, de blâme ou de retenue sur traitement est prononcée;

3^o la procédure disciplinaire n'est pas menée à son terme par le pouvoir organisateur.

Art. 96

La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

SECTION 3

De la suspension préventive des membres du personnel technique temporaires

Art. 97

§ 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire :

1^o s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2^o dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique

doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel technique trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste, et ce et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition.

Si le membre du personnel technique ou son représentant peuvent faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le pouvoir organisateur convoque le membre du personnel technique à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

Dans ce cas, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

Si la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel technique, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du § 2, le membre du personnel technique peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

La mesure d'écartement doit être prise dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la faute grave ou les griefs précités sont constatés.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel technique écarté sur-le-champ reste dans la position de service de l'activité de service.

Art. 98

Tout membre du personnel technique temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel technique suspendu préventivement, qui fait l'objet :

1^o d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2^o d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires,

est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Art. 99

§ 1^{er}. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1^o il est fait application de l'article 109, 2^o, b), ou 5^o;

2^o le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard

calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel technique durant la suspension préventive lui restent acquises.

§ 2. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1^{er}.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lorsque la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet:

1^o d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2^o d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

Art. 100

La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

Art. 101

La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement à titre temporaire prend fin et, au plus tard, au 31 août de l'exercice en cours.

Si le membre du personnel technique visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre sont applicables.

CHAPITRE IX

Des chambres de recours

Art. 102

§ 1^{er}. Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés confessionnels ou non confessionnels, selon le cas, reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement

institue auprès du ministère, d'une part pour les centres confessionnels et d'autre part pour les centres non confessionnels, des chambres de recours dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère.

L'arrêté du Gouvernement instituant les chambres de recours en détermine la dénomination, la compétence et la composition.

Chaque chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2003, l'(les) organe(s) de représentation et de coordination visé(s) au § 1^{er} devra (devront) apporter la preuve de son (leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

Art. 103

Les chambres de recours sont composées:

1^o d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés;

2^o d'un président et d'un président suppléant choisis parmi les magistrats en activité ou admis à la retraite ou parmi les fonctionnaires généraux de la Direction générale des personnels de l'enseignement subventionné;

3^o d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le Gouvernement fixe le nombre de membres de chaque chambre de recours visés à l'alinéa 1^{er}, 1^o, ainsi que la durée de leur mandat, chaque chambre comprenant au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel technique.

Le président et le président suppléant sont désignés pour quatre ans par le Gouvernement.

Les membres effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement sur proposition de l'(des) organe(s) et des groupements visés à l'article 102, § 1^{er}. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant désigné selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa précédent.

En cas de remplacement d'un membre, le remplaçant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

Les secrétaire et secrétaire adjoint, désignés par le Gouvernement parmi les agents du minist-

tère, assument le secrétariat de la chambre de recours. Ils n'ont pas voix délibérative.

Art. 104

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel technique et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel technique et le pouvoir organisateur peuvent récuser trois membres au maximum.

Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant.

Les président, président suppléant, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Tout membre qui se sait cause de récusation est tenu de s'abstenir.

Un membre peut également demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut également décharger un membre pour les mêmes motifs.

Art. 105

Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours qui suivent la réception du recours et sont entendues par la chambre de recours.

Le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un centre du même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

En cas d'absence de l'une des parties régulièrement convoquées ou de son défenseur, la chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance. Les deux séances ne peuvent être espacées de moins de cinq jours.

Avant de délibérer, la chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

Art. 106

La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre des membres présents.

L'avis est donné à la majorité simple des voix. Le vote est secret. En cas de parité, le président décide.

L'avis motivé de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné.

Art. 107

La chambre de recours ne peut se réunir du 15 juillet au 15 août inclus, sauf urgence unanimement reconnue par l'ensemble des membres présents y compris le président.

Art. 108

Les frais de fonctionnement des chambres de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit. Toutefois, si le président ou le président suppléant est un fonctionnaire général, aucune indemnité n'est due.

CHAPITRE X

De la fin de l'engagement

Art. 109

Les contrats conclus avec les membres du personnel technique engagés à titre temporaire prennent fin pour l'ensemble ou une partie de la charge:

1^o à partir du moment où leur engagement à titre temporaire, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2^o s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3^o si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4^o s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5^o s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6^o lorsqu'aucun recours visé à l'article 24 n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

7^o s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9^o au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel technique qui le remplace temporairement;

10^o au moment où l'emploi occupé par le membre du personnel technique temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel, soit:

a) par application des dispositions visées au chapitre 6;

b) par application de l'article 40 § 1^{er};

c) par application de l'article 40, § 2;

d) par engagement à titre définitif;

e) par attribution de l'emploi devenu définitivement vacant à un membre du personnel technique temporaire prioritaire;

11^o au moment de la réception de la dépêche par laquelle la Communauté française qui octroie la subvention-traitement communique que la fonction exercée ne peut plus être subventionnée entièrement ou partiellement;

12^o au terme indiqué dans l'acte d'engagement et, au plus tard, à la fin de l'exercice au cours duquel l'engagement a été fait;

13^o au moment de la réception de l'avis de l'Office médico-social de l'Etat déclarant le

membre du personnel technique temporaire définitivement inapte;

14^o moyennant préavis donné conformément aux dispositions des articles 34 et 37, soit de commun accord, soit en application de l'article 36.

Art. 110

Les contrats conclus avec les membres du personnel technique engagés à titre définitif prennent fin:

1^o à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2^o s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3^o si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4^o s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5^o si, rappelés en activité de service, ils refusent, sans motif valable, d'occuper dans les dix jours l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;

6^o s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

7^o lorsqu'aucun recours visé à l'article 24 n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

8^o s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9^o en cas d'engagement à titre définitif dans une autre fonction;

10^o en cas de démission volontaire. Dans ce cas, le membre du personnel technique ne peut abandonner son service qu'à la condition d'y avoir été dûment autorisé par son pouvoir organisateur ou après un préavis de quinze jours;

12^o en cas de mise à la retraite pour inaptitude physique;

13^o en cas de mise à la retraite normale par limite d'âge;

14^o par licenciement pour faute grave.

Le contrat prend effectivement fin dans les dix jours de la notification au membre du personnel technique de la décision définitive visée au 7^o.

CHAPITRE XI

Des commissions paritaires

Art. 111

§ 1^{er}. Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés confessionnels ou non confessionnels, selon le cas, reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres libres subventionnés, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement institue:

1^o pour les centres confessionnels, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère;

2^o pour les centres non confessionnels, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la dénomination, la compétence et la composition.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2003, l'(les) organe(s) de représentation et de coordination visé(s) au § 1^{er} devra (devront) apporter la preuve de son (leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

Art. 112

Les décisions des commissions paritaires centrale peuvent, à sa demande, être rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement.

Si le Gouvernement estime ne pas pouvoir donner suite à cette demande, il en fait connaître les motifs à la commission paritaire centrale.

Art. 113

Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires ne peuvent s'écarter des règles du présent décret.

Art. 114

Chaque commission paritaires élabore son règlement d'ordre intérieur particulier, sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

Art. 115

Les commissions paritaires sont composées:

1^o d'un président et d'un vice-président;

2^o d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés;

3^o d'un ou de plusieurs référendaires dont la mission est de conseiller la commission;

4^o d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres des commissions paritaires visés à l'alinéa 1^{er}, 2^o, ainsi que la durée des mandats des membres de la commission sont fixés par le Gouvernement.

Le président, le vice-président, le(s) référendaire(s), le secrétaire et le secrétaire adjoint n'ont pas voix délibérative.

La commission comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel technique.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel technique peuvent se faire assister de conseillers techniques dont le nombre maximum est déterminé par le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 114. Ceux-ci n'ont pas voix délibérative.

Art. 116

Les membres effectifs des commissions paritaires sont désignés par le Gouvernement sur proposition de l'(des) organe(s) et des groupements visés à l'article 111, § 1^{er}. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Le président et vice-président sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître. Dans la limite des possibilités, il peut s'agir de conciliateurs sociaux.

Le secrétaire et secrétaire adjoint, choisis parmi les agents du ministère, ainsi que le(s)

référendaire(s) sont désignés par le Gouvernement. L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat parlementaire.

Art. 117

Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :

1^o de délibérer sur les conditions générales de travail;

2^o d'établir pour le personnel technique visé par le présent décret des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution;

3^o de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel technique;

4^o de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires;

5^o de connaître des demandes d'avis introduites par le membre du personnel technique ou le pouvoir organisateur en matière d'incompatibilité conformément à l'article 24.

Art. 118

Les décisions des commissions paritaires centrales sont prises à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie dans chaque groupe.

Art. 119

L'exécution des décisions rendues obligatoires conformément à l'article 112 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'alinéa 1^{er} dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste, au contrevenant dans les huit jours, le tout à peine de nullité.

Les agents mentionnés à l'alinéa 1^{er} ont le libre accès aux locaux où les membres du personnel technique exercent leurs missions.

Les directeurs et les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Toute infraction aux dispositions rendues obligatoires conformément à l'article 112 est

punie d'une amende de 2,50 euros à 2 500 euros. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contrevention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 5 000 euros.

Les peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel technique et administratif qui contrevient aux mêmes dispositions.

Les pouvoirs organisateurs, les directions des centres ainsi que tout membre du personnel technique administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret sont punis d'une amende de 1 euro à 2,50 euros, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Est puni d'une amende de 2,50 euros à 2 500 euros quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs de centres.

CHAPITRE XII

Nullité des clauses contraires au statut

Art. 120

Toute clause contractuelle ou toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par la commission paritaire compétente et rendues obligatoires par un arrêté du Gouvernement est nulle et non avenue.

CHAPITRE XIII

Dispositions abrogatoire, transitoires et finale

Art. 121

À la date du 1^{er} janvier 2005, les articles 6, 1^o, d), et 28, 4^o, du présent décret sont abrogés.

Art. 122

Les membres du personnel technique engagés à titre définitif dans la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique à la date du 31 décembre 2004 demeurent engagés à ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Lorsqu'il est procédé au remplacement temporaire d'un membre du personnel technique visé à l'alinéa 1^{er}, absent en raison d'un congé ou d'une disponibilité, ce remplacement est effectué par priorité par un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi conformément au chapitre 6.

A défaut, il est procédé à l'engagement à titre temporaire d'un auxiliaire social, d'un auxiliaire paramédical ou d'un conseiller psycho-pédagogique, sans préjudice des dispositions des articles 3, § 2 et 4, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux.

Art. 123

Les membres du personnel technique qui, à la date du 31 décembre 2004, occupent effectivement à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire, la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique sont maintenus en cette qualité dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret en cette qualité.

Lorsqu'il est procédé au remplacement temporaire d'un membre du personnel technique visé à l'alinéa 1^{er}, absent en raison d'un congé, ce remplacement est effectué par priorité par un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi conformément au chapitre 6.

A défaut, il est procédé à l'engagement à titre temporaire d'un auxiliaire social, d'un auxiliaire paramédical ou d'un conseiller psycho-pédagogique, sans préjudice des dispositions des articles 3, § 2, et 4, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux.

Art. 124

Pour l'application de l'article 28, 1^o, sont réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les membres du personnel technique engagés à titre définitif à ladite fonction avant la date d'entrée en vigueur du présent décret sur la base du diplôme de licencié en :

- 1^o sciences de l'éducation;
- 2^o sciences pédagogiques.

Sont également réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique, les membres du personnel technique qui, sur la base du diplôme de licencié visé à l'alinéa 1^{er} et avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, ont été engagés à titre temporaire à ladite fonction et qui comptabilisent 360 jours de services dans ladite fonction au sein des

centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

Art. 125

Pour l'application de l'article 28, 1^o, sont également assimilés au titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les diplômés de licencié en :

- 1^o psychologie;
- 2^o orientation et sélection professionnelles;
- 3^o sciences psychologiques et pédagogiques;
- 4^o sciences psychologiques;
- 5^o psychologie appliquée;
- 6^o psychologie clinique;
- 7^o sciences psycho-pédagogiques.

Art. 126

Les membres du personnel technique subventionnés, engagés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, sont censés être engagés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions exercées à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret et affectés au centre dans lequel ils exercent ces attributions.

Art. 127

Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de recrutement, peuvent être engagés à titre définitif au plus tard le premier jour du troisième mois qui suit la date de publication du présent décret au *Moniteur belge*, à condition qu'à la date de l'engagement à titre définitif, ils satisfassent aux conditions de l'article 43, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'exception des 8^o et 12^o, et qu'en outre, ils aient occupé pendant deux ans un emploi subventionné.

L'engagement à titre définitif visé à l'alinéa 1^{er} ne peut être accordé que dans un emploi vacant qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Les membres du personnel visés au présent paragraphe qui n'ont pas bénéficié de la disposition de l'alinéa 1^{er} valorisent l'ancienneté acquise au sein du pouvoir organisateur selon le mode de calcul prévu à l'article 48, pour autant

qu'ils soient prioritaires auprès du pouvoir organisateur conformément à l'article 30, § 1^{er}.

Art. 128

Les membres du personnel subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de promotion, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont à la condition de l'article 54, 1^o, et remplissent la condition d'aptitude physique fixée à l'article 43, § 1^{er}, 6^o.

L'engagement à titre définitif visé à l'alinéa 1^{er} ne peut être accordé que dans l'emploi qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Par dérogation à l'article 56 et en attendant cet engagement à titre définitif, les membres du personnel visés à l'alinéa 1^{er} peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

Art. 129

Les membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi à la veille de

l'entrée en vigueur du présent décret sont réputés avoir été affectés au centre dans lequel ils étaient titulaires d'un emploi au 31 août qui précède leur mise en disponibilité.

Art. 130

Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Bruxelles, le 20 décembre 2001.

Par le Gouvernement de la Communauté française,

*Le ministre de la Culture, du Budget,
de la Fonction publique, de la Jeunesse
et des Sports,*

R. DEMOTTE.

*Le ministre de l'Enseignement secondaire
et de l'Enseignement spécial,*

P. HAZETTE.

AVANT-PROJET DE DECRET

FIXANT LE STATUT DES MEMBRES DU PERSONNEL TECHNIQUE SUBSIDIE DES CENTRES PSYCHO-MEDICO-SOCIAUX LIBRES SUBVENTIONNES

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur la proposition du ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports et du ministre de l'Enseignement secondaire et de l'enseignement spécial,

ARRETE:

Le ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports est chargé de présenter au Parlement de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit:

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Article 1^{er}

Le présent décret s'applique:

— aux membres du personnel technique subsidé temporaire et définitif des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés par la Communauté française, à l'exclusion des membres de ce personnel qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française, sauf pour ce qui est mentionné aux articles 32, § 2, et 42, § 2;

— aux pouvoirs organisateurs de ces centres.

Pour l'application du présent décret:

a) par « centre » ou « centre psycho-médico-social », il y a lieu d'entendre les centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés desservant des établissements d'enseignement appartenant à l'enseignement maternel, primaire et secondaire de plein exercice et à l'enseignement spécial et les centres psycho-médico-sociaux desservant des établissements d'enseignement spécial;

b) par « centre confessionnel », il y a lieu d'entendre un centre dont le projet est basé sur une religion déterminée à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et approuvé par l'autorité compétente du culte concerné, et par « centre non confessionnel », il y a lieu d'entendre un centre qui opte pour ce choix ou un centre qui ne satisfait pas aux conditions pour être un centre confessionnel;

c) par « centres du même caractère », il y a lieu d'entendre un ensemble de centres confessionnels d'une même religion ou un ensemble de centres non confession-

nels, distingués à leur demande selon la philosophie dont ils se réclament ou regroupés dans le cas contraire;

d) par « emploi vacant », il y a lieu d'entendre l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel engagé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté française et pour lequel une subvention-traitement a été accordée;

e) les notions de « fonction principale » et de « fonction accessoire » sont définies par référence à l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilés du ministère de l'Instruction publique;

f) par « règles complémentaires de la commission paritaire compétente », il y a lieu d'entendre les règles qui sont fixées en complément du présent décret par les commissions paritaires visées à l'article 114;

g) les délais se calculent comme suit:

— le jour de l'acte qui en constitue le point de départ n'est pas compris;

— le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable;

h) l'exercice débute le 1^{er} septembre d'une année et se termine le 31 août de l'année suivante.

L'emploi dans le présent décret des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte notwithstanding les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

Art. 2

Lorsque les membres du personnel technique sont engagés en vue de l'exécution de tâches de délégation, il sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel technique. La preuve contraire n'est pas admise.

Art. 3

En cas de dommage causé par le membre du personnel technique au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel technique ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci

présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Le membre du personnel technique n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose ni de la perte qui arrive par cas fortuit.

Art. 4

Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les chambres de recours.

Art. 5

Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Art. 6

Les fonctions du personnel technique sont classées comme suit :

1^o fonctions de recrutement :

- conseiller psycho-pédagogique;
- auxiliaire social;
- auxiliaire paramédical;
- auxiliaire psycho-pédagogique;

2^o fonction de promotion :

- directeur.

Art. 7

Le pouvoir organisateur fixe l'ordre de succession des fonctions au sein du (des) centre(s) qu'il organise, compte tenu des dispositions des articles 3 et 4 de la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux, après avoir recueilli l'avis de la délégation syndicale ou, à défaut, des membres du personnel technique du centre, à l'exception des membres du personnel technique temporaires non engagés pour toute la durée de l'exercice.

L'avis visé à l'alinéa 1^{er} est rendu dans les vingt jours.

La succession des fonctions est fixée pour une période de trois exercices. Elle est reconduite pour une même période, sauf si une nouvelle succession des fonctions déterminée selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 1^{er} est notifiée au Gouvernement, par lettre recommandée à la poste, avant le 1^{er} septembre du dernier exercice de la période en cours.

La fixation de la succession des fonctions ainsi que toute modification de celle-ci sont notifiées, pour agrégation, au Gouvernement. La notification est accompagnée de l'avis rendu par les organes de démocratie sociale.

Art. 8

Les membres du personnel technique sont engagés à titre temporaire et engagés à titre définitif par le pouvoir organisateur et affectés par lui à un centre.

CHAPITRE II

Des devoirs et incompatibilités

SECTION PREMIERE

Des devoirs du pouvoir organisateur

Art. 9

Le pouvoir organisateur a l'obligation :

1^o de faire travailler le membre du personnel technique dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

2^o de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du membre du personnel technique, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

3^o de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

4^o de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des membres du personnel technique, et en particulier des nouveaux membres du personnel technique;

5^o d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant aux membres du personnel technique dont il a au préalable autorisé l'usage. Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

Art. 10

A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel technique apte à travailler au moment de se rendre au travail :

1^o qui, se rendant normalement à son travail, ne parvient qu'avec retard ou n'arrive pas au lieu de travail pourvu que ce retard ou cette absence soit dû à une cause survenue sur le chemin du travail et indépendante de sa volonté;

2^o qui, hormis le cas de grève, ne peut, pour une cause indépendante de sa volonté, soit entamer le travail, alors qu'il s'était rendu normalement sur les lieux du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

Art. 11

Dans le respect de la réglementation en vigueur, les membres du personnel technique ont le droit de s'absenter

du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

SECTION 2

Des devoirs des membres du personnel technique

Art. 12

Les membres du personnel technique exercent leurs missions dans l'intérêt des personnes qui les consultent.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, ils ont le souci constant de l'intérêt du centre et de l'enseignement libre.

Art. 13

Les membres du personnel technique accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement.

Ils exécutent ponctuellement les ordres de services et accomplissent leur tâche avec zèle et exactitude.

Art. 14

Les membres du personnel technique sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel des écoles, les élèves et les parents des élèves.

Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du centre.

Art. 15

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel technique ne peuvent exposer les personnes qui les consultent à des actes de propagande politique ou de publicité commerciale.

Art. 16

Ils sont tenus au secret professionnel.

Art. 17

Les membres du personnel technique doivent respecter les obligations fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

Art. 18

Ils fournissent, dans les limites fixées par la réglementation, les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le contrat d'engagement et par le règlement de travail, les prestations nécessaires à la bonne marche des centres.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable.

Art. 19

Ils ne peuvent solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 20

Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

Art. 21

Ils ne peuvent user de leur mission au centre à des fins de pratique professionnelle privée.

SECTION 3

Des incompatibilités

Art. 22

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel technique d'un centre psycho-médico-social libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur auprès duquel le membre du personnel technique exerce ses fonctions ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1^{er} sont indiquées dans tout acte d'engagement à titre temporaire ou à titre définitif.

Art. 23

Le pouvoir organisateur constate les incompatibilités visées à l'article 22. Il en informe par lettre recommandée le membre du personnel technique concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité.

Art. 24

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 22, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique peut demander l'avis de la commission paritaire compétente dans les huit jours de la notification visée à l'article 23.

La commission paritaire rend son avis dans les vingt jours.

Le membre du personnel peut, sauf en cas de faute grave, se prémunir contre tout risque de voir mettre un terme à son contrat en établissant qu'il n'exerce plus l'occupation qu'il lui est fait grief d'avoir eue.

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification visée à l'article 23 a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel technique, sauf s'il introduit un recours devant le tribunal du travail dans le mois à dater de la notification.

Le membre du personnel qui introduit un recours reste en activité de service.

CHAPITRE III

Du recrutement

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Art. 25

Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par des membres du personnel technique engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

Art. 26

Lors de son premier engagement, le membre du personnel technique prête serment entre les mains du pouvoir organisateur ou de son délégué.

Le serment visé à l'alinéa 1^{er} s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Acte en est donné au membre du personnel technique.

SECTION 2

Engagement à titre temporaire et personnel technique temporaire

Art. 27

§ 1^{er}. Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit, au moment de l'engagement, les conditions suivantes:

1^o être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2^o être de conduite irréprochable;

3^o jouir des droits civils et politiques;

4^o avoir satisfait aux lois sur la milice;

5^o être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6^o remettre, lors de la première entrée en fonction, un certificat médical, daté de moins de six mois, attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;

7^o être en règle avec les dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8^o ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

§ 2. Le pouvoir organisateur ne peut engager un membre du personnel technique temporaire qu'après avoir respecté les dispositions visées au chapitre 7.

Art. 28

Les titres requis pour les fonctions de recrutement mentionnées ci-dessous sont fixés comme suit:

1. conseiller psycho-pédagogique: le diplôme de licencié en sciences psychologiques;

2. auxiliaire social(e):

— le diplôme d'auxiliaire social(e) ou d'assistant(e) social(e), délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 28 février 1952 organique de l'enseignement du service social;

— le diplôme d'auxiliaire social(e) ou d'assistant(e) social(e), délivré conformément aux dispositions du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles.

3^o auxiliaire paramédical:

Les diplômes d'accoucheuse, d'infirmier-gradué hospitalier, d'infirmier gradué psychiatrique, d'infirmier gradué de pédiatrie et d'infirmier gradué social, délivrés conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 17 août 1957 portant fixation des conditions de collation du diplôme d'accoucheuse, d'infirmier ou d'infirmière modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960.

Sont également réputés être en possession du titre requis les candidats qui, conformément à l'article 25 de l'arrêté royal précité du 17 août 1957, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960 sont autorisés à porter le titre d'infirmier-gradué hospitalier.

Les diplômes d'accoucheuse et d'infirmier(ère) gradué(e) délivrés conformément aux dispositions du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles et l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21 avril 1994 portant fixation des conditions de collation des diplômes d'accoucheuse et d'infirmier(ère) gradué(e).

4^o auxiliaire psycho-pédagogique:

— le certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller ou d'assistant en orientation professionnelle, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 22 octobre 1936;

— le diplôme d'assistant en psychologie, délivré par un établissement organisé, subventionné ou agréé par la Communauté française.

Art. 29

§ 1^{er}. Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel. Cette convention indique :

1^o l'identité du pouvoir organisateur;

2^o l'identité du membre du personnel technique;

3^o la fonction à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4^o le centre dans lequel il est affecté;

5^o si l'emploi est vacant ou non et, dans ce dernier cas, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire.

6^o le cas échéant, les obligations complémentaires visées aux articles 13 et 17 et les incompatibilités visées à l'article 22;

7^o la date d'entrée en service;

8^o la date à laquelle l'engagement prend fin. Cette date correspond, au plus tard, à la fin de l'exercice en cours.

§ 2. En l'absence d'écrit, le membre du personnel technique temporaire est réputé être engagé dans la fonction, la charge et l'emploi qu'il occupe effectivement.

§ 3. A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel technique temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec les dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le taux d'occupation de l'emploi. Il délivre également au membre du personnel technique tous les documents sociaux.

Art. 30

§ 1^{er}. Pour tout engagement en qualité de membre du personnel technique temporaire dans une fonction pour laquelle il possède le titre requis prévu à l'article 28, est prioritaire dans un pouvoir organisateur et entre dans le classement au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel technique qui peut faire valoir 360 jours de service effectivement accomplis dans une des fonctions visées à l'article 6 en fonction principale auprès de ce pouvoir organisateur, répartis sur deux exercices au moins et acquis au cours des cinq derniers exercices.

Les engagements sont effectués dans le respect du classement. Celui-ci est établi sur la base du nombre de jours d'ancienneté de service calculé conformément à l'article 47, § 1^{er}.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, la priorité est accordée au membre du personnel technique qui compte l'ancienneté de fonction la plus élevée calculée conformément à l'article 47, § 2.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel technique le plus âgé.

En cas d'égalité d'âge, la priorité est accordée au membre du personnel technique dont l'année de délivrance du titre requis pour la fonction postulée est la plus ancienne.

§ 2. Tout membre du personnel engagé à titre définitif qui souhaite accéder à une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis conformément à l'article 28 et dans laquelle il compte au moins 180 jours d'ancienneté de fonction figurera, à sa demande, dans le classement des prioritaires.

§ 3. Après épuisement des éventuelles procédures de recours, les services auxquels il est mis fin par un licenciement ne sont pas pris en considération pour le calcul des 360 jours de services visés au § 1^{er} auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin aux fonctions, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel technique licencié.

§ 4. La priorité visée au § 1^{er} est valable pour tous les emplois qui sont vacants ainsi que pour des emplois qui ne sont pas vacants et dont le titulaire ou le membre du personnel qui le remplace temporairement doit être remplacé pour une période ininterrompue d'au moins huit semaines.

§ 5. Les candidats visés au § 1^{er}, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

§ 6. L'acte par lequel le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'exercice suivant. Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité perd sa priorité pour un emploi de la même fonction pendant l'exercice en cours, sauf s'il peut faire valoir des motifs admis par les organes de démocratie sociale.

§ 7. L'ancienneté visée au § 1^{er} est calculée au dernier jour de l'exercice selon les modalités prévues à l'article 47.

§ 8. Sur simple demande des candidats et contre remboursement des frais d'envoi, l'administration compétente du ministère de la Communauté française procure la liste des centres avec mention du pouvoir organisateur qui les organise, par province.

Dans les mêmes conditions, elle procure également la liste des centres situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, avec mention du pouvoir organisateur qui les organise.

§ 9. Le pouvoir organisateur communique durant la première quinzaine du mois de mai la liste des emplois vacants aux membres du personnel technique concernés, suivant les modalités fixées par les organes de démocratie sociale.

Une liste des emplois vacants est également communiquée trimestriellement par le pouvoir organisateur aux organes de démocratie sociale.

Art. 31

Le pouvoir organisateur communique, par lettre recommandée à la poste, au FOREM et à l'ORBEM selon le cas, dans un délai de quinze jours à dater de la vacance, la liste des emplois qui doivent être attribués conformément aux règles fixées à l'article 30 et qui ne peuvent pas être confiés à des membres du personnel technique bénéficiant de la priorité prévue à l'article 30, § 1^{er}.

Sur simple demande d'un candidat intéressé, le pouvoir organisateur donne connaissance des attestations de services visées à l'article 29 des membres du personnel technique engagés en application de l'article 30, § 1^{er}.

Art. 32

§ 1^{er}. Nul ne peut être engagé en qualité de temporaire prioritaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit les conditions suivantes:

1^o être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2^o être de conduite irréprochable;

3^o jouir des droits civils et politiques;

4^o avoir satisfait aux lois sur la milice;

5^o être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6^o remettre lors de l'entrée en fonction, un certificat médical, de six mois de date au maximum, attestant qu'il se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des personnes qui le consultent et des autres membres du personnel;

7^o être en règle avec les dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8^o ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

9^o être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 30, § 1^{er};

§ 2. Par dérogation à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, le paragraphe 1^{er} est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie.

Art. 33

§ 1^{er}. Moyennant un préavis de quinze jours, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel technique temporaire non prioritaire peut être licencié par le pouvoir organisateur auprès duquel il exerce ses fonctions. Ce licenciement est motivé, sous peine de nullité.

Préalablement à la notification de tout licenciement, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le

pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

Le membre du personnel technique temporaire, mis en préavis, peut dans les dix jours de la notification du préavis, introduire un recours contre la décision de licenciement auprès de la chambre de recours.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La chambre de recours transmet son avis au pouvoir organisateur dans un délai de maximum quarante-cinq jours à partir de la date de réception du recours.

La décision est prise par le pouvoir organisateur dans les trente jours de la réception de l'avis de la chambre de recours.

Le membre du personnel est entendu par la chambre de recours. Il peut se faire assister par un avocat, un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§ 2. Si le membre du personnel technique temporaire est prioritaire au sens de l'article 30, § 1^{er}, la même procédure que celle prévue au § 1^{er} est appliquée, mais dans ce cas le licenciement est effectué moyennant un préavis de trois mois.

Art. 34

La décision de licencier est notifiée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique.

A peine de nullité, la notification est faite soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste portant ses effets les troisième jour ouvrable qui suit son expédition.

A peine de nullité, la notification doit mentionner la date à partir de laquelle le préavis débute et la durée de celui-ci.

En cas de licenciement, le membre du personnel technique engagé à titre temporaire perd la priorité acquise auprès du pouvoir organisateur concerné. Il la recouvre néanmoins s'il est engagé à nouveau par ce pouvoir organisateur.

Art. 35

Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel technique temporaire, sans préavis, pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur dont il relève.

Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel technique à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation.

Si après l'audition, le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder, dans les trois jours qui suivent l'audition, au licenciement.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés. Il est notifié au membre du personnel technique, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

Lors de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Art. 36

Un membre du personnel technique engagé à titre temporaire peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant un préavis de huit jours.

L'acte par lequel le membre du personnel technique met unilatéralement fin au contrat doit, à peine de nullité, être notifié au pouvoir organisateur soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste portant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit son expédition, soit par la remise d'un écrit au pouvoir organisateur. Dans cette dernière hypothèse, la signature du pouvoir organisateur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification.

A peine de nullité, la notification doit mentionner la date à partir de laquelle le préavis débute et la durée de celui-ci.

Art. 37

Si le contrat prend fin par consentement mutuel des parties, celui-ci est constaté par un écrit qui mentionne la date à laquelle les parties ont marqué leur consentement.

SECTION 3

Engagement à titre définitif

Art. 38

Le pouvoir organisateur procède à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement sauf:

1^o s'il est tenu, en vertu des dispositions visées au chapitre 6, d'engager dans cet emploi un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi,

2^o s'il a déjà attribué l'emploi par voie de mutation ou de changement d'affectation conformément aux dispositions prévues à l'article 39.

Art. 39

§ 1^{er}. Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accepter la mutation d'un membre du personnel technique d'un autre pouvoir organisateur, si aucun des membres de son personnel technique n'est prioritaire. Le membre du personnel technique concerné doit en faire la demande et obtenir l'accord de son pouvoir organisateur.

Nul ne peut être muté dans un emploi d'une fonction de recrutement s'il n'est engagé à titre définitif dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le pouvoir organisateur doit engager à titre définitif le membre du personnel technique au moment où s'opère la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel technique muté doit démissionner dans le pouvoir organisateur qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé la mutation.

Le passage d'un pouvoir organisateur à un autre doit s'effectuer sans interruption.

Les modalités des mutations sont, pour le surplus, fixées par les organes de démocratie sociale.

§ 2. Le pouvoir organisateur peut accorder un changement d'affectation à l'un des membres de son personnel technique.

Ce changement d'affectation ne peut se faire que si le membre du personnel technique est engagé à titre définitif au sein du pouvoir organisateur dans la fonction à laquelle appartient l'emploi vacant.

Le passage d'un centre à un autre doit se faire sans interruption.

Les modalités des changements d'affectation sont, pour le surplus, fixées par les organes de démocratie sociale.

Art. 40

Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant dans une fonction de recrutement à conférer peut engager à titre définitif dans cet emploi un membre du personnel technique engagé à titre définitif dans une fonction de promotion qui le demande si aucun des membres de son personnel n'est prioritaire au sens de l'article 30, § 1^{er}.

L'engagement peut avoir lieu quelle qu'en soit la date. Il ne peut être accordé que pour autant que le membre du personnel technique remplisse toutes les conditions prévues à l'article 42, à l'exception des 8^o et 10^o.

Art. 41

Le membre du personnel technique non visé à l'article 40 qui, dans le respect des règles du présent décret, se voit attribuer un emploi vacant pour lequel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif auprès du même

pouvoir organisateur, est, s'il en fait la demande, immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi, quelle qu'en soit la date.

Art. 42

§ 1^{er}. Nul ne peut être engagé à titre définitif s'il ne remplit pas les conditions suivantes :

1^o être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

2^o être de conduite irréprochable;

3^o jouir des droits civils et politiques;

4^o satisfaire aux lois sur la milice;

5^o être porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction à conférer, tel que prévu à l'article 28;

6^o posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour l'admission au stage des membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française;

7^o satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

8^o être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 30, § 1^{er}, au cours de l'exercice au cours duquel le membre du personnel technique pose sa candidature à l'engagement à titre définitif et au cours de l'exercice suivant;

9^o compter, au 31 août de l'exercice au cours duquel le membre du personnel technique pose sa candidature à l'engagement à titre définitif, 600 jours d'ancienneté de service dont 240 jours dans la fonction considérée, prestés auprès du même pouvoir organisateur ou, dans l'hypothèse visée à l'article 46, auprès d'un autre pouvoir organisateur du même réseau. Les 600 jours d'ancienneté acquis au service du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins;

10^o avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidats;

11^o ne pas faire l'objet d'une suspension par mesure disciplinaire, d'une suspension disciplinaire, d'une mise en disponibilité par mesure disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire infligée par le pouvoir organisateur dont il relève ou par un autre pouvoir organisateur;

Les conditions énoncées à l'alinéa 1^{er}, 1^o à 7^o et 11^o, doivent être remplies au moment de l'engagement à titre définitif.

Le membre du personnel technique engagé à titre définitif dans un emploi doit l'occuper en fonction principale.

§ 2. Par dérogation à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, le paragraphe 1^{er} est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en congé de maladie.

Art. 43

Chaque année, dans le courant du mois de mai, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif.

Sont à conférer à titre définitif les emplois vacants au 15 avril qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants le 1^{er} octobre suivant.

L'avis qui indique le classement des temporaires, la fonction à conférer, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est communiqué à tous les membres du personnel technique temporaires du pouvoir organisateur qui figurent au classement des prioritaires au sens de l'article 30, § 1^{er}.

Les emplois vacants au 15 avril sont globalisés dans chaque fonction pour l'ensemble des centres d'un même pouvoir organisateur. Sont conférés à titre définitif ceux qui demeurent vacants dans chacune des fonctions au 1^{er} octobre suivant dans l'ensemble des centres d'un même pouvoir organisateur, à concurrence du nombre maximum d'emplois qui ont fait l'objet d'un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif au mois de mai précédent.

Les engagements à titre définitif opèrent leurs effets au plus tard le 1^{er} novembre, uniquement dans les emplois visés à l'alinéa 2 qui étaient encore vacants au 1^{er} octobre de l'exercice en cours.

L'obligation d'engager à titre définitif ne s'impose au pouvoir organisateur que si le membre du personnel technique a fait acte de candidature et remplit les conditions prévues au présent décret.

Un membre du personnel technique réaffecté dans un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité par défaut d'emploi et dont la réaffectation est reconduite pour la troisième année consécutive peut poser sa candidature à l'engagement à titre définitif dans l'emploi qui lui a été attribué dans cet autre pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que le membre du personnel technique temporaire prioritaire au sein de ce pouvoir organisateur.

L'ordre dans lequel le pouvoir organisateur procède aux engagements à titre définitif est déterminé par l'ancienneté de service des candidats calculée conformément à l'article 47, § 1^{er}.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, la priorité est accordée au membre du personnel technique qui compte l'ancienneté de fonction la plus élevée calculée conformément à l'article 47, § 2.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, la priorité est accordée au membre du personnel technique le plus âgé.

En cas d'égalité d'âge, la priorité est accordée au membre du personnel technique dont l'année de délivrance du titre requis pour la fonction postulée est la plus ancienne.

Le pouvoir organisateur communique annuellement la liste des emplois vacants aux membres du personnel technique concernés suivant les modalités fixées par les organes de démocratie sociale.

Une liste des emplois vacants est également communiquée trimestriellement par le pouvoir organisateur aux organes de démocratie sociale.

Art. 44

L'engagement à titre définitif, la mutation et le changement d'affectation ne sont pas permis dans un emploi d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 45

La personne qui pose sa candidature à l'engagement à titre définitif dans différents emplois introduit une candidature séparée pour chaque emploi.

Le membre du personnel technique engagé à titre définitif dans une fonction qui demande une affectation définitive au sein du même pouvoir organisateur dans un emploi vacant d'une autre fonction de recrutement pour laquelle il possède le titre requis doit répondre à l'appel à l'engagement à titre définitif dans cette fonction.

Art. 46

A défaut de candidats, membres de son personnel technique, qui satisfont aux conditions de l'article 42, un pouvoir organisateur peut engager, à sa demande, un membre du personnel technique d'un centre du même caractère qui satisfait aux conditions de l'article 42, à l'exception des 8^o et 10^o.

Art. 47

§ 1^{er}. Pour le calcul de l'ancienneté de service visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans l'ensemble des fonctions admises aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel que prévu à l'article 28.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances légales et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle et les congés exceptionnels prévus par la réglementation en vigueur.

En cas de changement de fonction, les jours acquis en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, congés de détente, vacances légales, congés de maternité, congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle et congés exceptionnels compris, comme indiqué à l'alinéa précédent.

Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services accomplis dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

Le nombre de jours acquis dans deux ou plusieurs fonctions, exercées simultanément, ne peut jamais dépasser le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période.

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser 360 jours par exercice, 360 jours constituant une année d'ancienneté.

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté de fonction visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans une fonction admise aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel que prévu à l'article 28.

Le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente, les vacances légales et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officielle et les congés exceptionnels prévus par la réglementation en vigueur.

Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services accomplis dans une fonction à prestations complètes.

Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas la moitié du nombre requis pour la fonction à prestations complètes, est réduit de moitié.

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser 360 jours par exercice, 360 jours constituant une année d'ancienneté.

CHAPITRE IV

De la promotion

Art. 48

L'engagement à titre définitif à une fonction de promotion de directeur ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

Art. 49

L'engagement à titre définitif à une fonction de directeur ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Art. 50

Un pouvoir organisateur procède à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant de directeur sauf :

1^o s'il est tenu, en vertu des dispositions visées au chapitre 6, d'attribuer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2^o s'il a déjà attribué l'emploi par mutation conformément aux dispositions prévues à l'article 51.

Art. 51

Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant de directeur à conférer peut accorder une mutation à l'un des membres de son personnel technique titulaire de la fonction de directeur qui le demande. La mutation ne peut s'opérer que dans les conditions fixées à l'article 39, § 2.

Art. 52

Les engagements à titre définitif ou mutations ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Art. 53

Nul ne peut être engagé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur s'il ne répond, au moment de l'engagement, aux conditions suivantes :

1^o avoir acquis à titre définitif une ancienneté de service de six ans au sein du pouvoir organisateur dans la fonction de conseiller psycho-pédagogique, calculée selon les modalités fixées à l'article 47, § 1^{er};

2^o exercer une fonction à prestations complètes dans un centre relevant du pouvoir organisateur;

3^o avoir suivi au préalable une formation spécifique sanctionnée par un certificat de fréquentation.

Art. 54

§ 1^{er}. La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 53 :

1^o si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2^o dans l'hypothèse visée à l'article 52.

Pendant cette période, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, la condition visée à l'article 53, 3^o, n'est pas exigée. Les organes de démocratie sociale doivent fixer la procédure d'engagement.

Art. 55

La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 53, dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1^{er} est engagé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Art. 56

§ 1^{er}. A défaut de candidat remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion de directeur visées à l'article 53, le pouvoir organisateur peut confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 2. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel technique temporaire, porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1^{er} sera réputé remplir la condition exigée à l'article 53, 1^o, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion de directeur.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

§ 3. Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir conférer temporairement la fonction de

promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif ou à titre temporaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel technique engagé à titre définitif relevant d'un autre pouvoir organisateur libre subventionné et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion de directeur en vertu du présent paragraphe est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 53, 3^o, et si le pouvoir organisateur ne l'en a pas déchargé.

Le membre du personnel technique qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion de directeur en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur.

Art. 57

Tout engagement temporaire dans un emploi de directeur est établi par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 29, à l'exception du 8^o.

Un engagement temporaire dans un emploi de directeur prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur ou par application de l'article 112. Toutefois, la fin de l'exercice est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de directeur.

Le pouvoir organisateur ne peut procéder à un engagement temporaire dans un emploi de directeur s'il est tenu, par les dispositions visées au chapitre 7, de conférer cet emploi à un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi.

CHAPITRE V

Reprises des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux

Art. 58

En cas de reprise par un pouvoir organisateur libre subventionné d'un centre psycho-médico-social du même caractère organisé par un autre pouvoir organisateur libre subventionné, les dispositions suivantes sont d'application:

1^o les membres du personnel technique engagés à titre définitif et en activité de service au moment de la reprise ont d'office la qualité de membre du personnel technique du centre psycho-médico-social libre subventionné qui reprend;

2^o lorsqu'ils exercent à titre définitif, lors de la reprise, une fonction de recrutement pour laquelle ils bénéficient

d'une subvention-traitement octroyée par la Communauté française, ils sont engagés à titre définitif dans la même fonction;

3^o lorsqu'ils exercent, lors de la reprise, la fonction de promotion de directeur pour laquelle ils bénéficient d'une subvention-traitement octroyée par la Communauté française, ils sont engagés à titre définitif à la fonction de recrutement donnant accès à cette fonction de promotion;

4^o les services effectifs rendus jusqu'à la reprise par les membres du personnel technique visés par la présente disposition sont assimilés à des services effectifs rendus en qualité de membre du personnel technique du centre psycho-médico-social organisé par le pouvoir organisateur qui reprend;

5^o la convention de reprise à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés peut fixer des règles complémentaires aux dispositions énoncées ci-dessus et préciser, s'il échet, des conditions de reprise pour les membres du personnel technique engagés à titre temporaire.

CHAPITRE VI

Des positions de service

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Art. 59

Le membre du personnel technique est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes:

- a) en activité de service;
- b) en non-activité;
- c) en disponibilité.

SECTION 2

De l'activité de service

Art. 60

Le membre du personnel technique est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

Art. 61

Le membre du personnel technique en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Il peut obtenir un congé du pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel

technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans un centre de la Communauté française est soumis, par le pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

SECTION 3

De la non-activité

Art. 62

Le membre du personnel technique est dans la position de non-activité dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

SECTION 4

De la disponibilité

Art. 63

À l'exception de la disponibilité par défaut d'emploi qui fait l'objet du chapitre 6 et de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service qui fait l'objet de l'article 64, le membre du personnel technique engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par son pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Toute mise en disponibilité pour laquelle une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement d'attente dans un centre organisé par la Communauté française doit être soumise, par le pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

Art. 64

§ 1^{er}. Le membre du personnel technique engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par son pouvoir organisateur. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel technique.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1^{er} afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service prononcée au cours d'un exercice à l'encontre d'un membre du personnel technique soit prolongée jusqu'au terme de l'exercice en cours. La demande de dérogation est soumise, pour accord, au Gouvernement par le pouvoir organisateur.

Durant la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel technique perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un pouvoir organisateur ne peut placer un membre de son personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si les faits pour lesquels il envisage cette mesure peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel technique fait l'objet, pour ces faits, de poursuites pénales.

§ 2. Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de placer le membre du personnel technique en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

§ 3. La proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est notifiée au membre du personnel technique qui peut, dans les dix jours de la notification, introduire un recours auprès de la chambre de recours compétente.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

La chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de maximum trois mois à dater de la réception du recours.

Dans un délai de huit jours à dater de la réception de l'avis de la chambre de recours, le pouvoir organisateur notifie sa décision au requérant, la mise en disponibilité produisant ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la notification.

§ 4. Si le membre du personnel technique n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 3, la proposition de mise en disponibilité notifiée au membre du personnel technique en application de ce même § 3 devient définitive et sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au § 3 mentionne la date à laquelle la mise en disponibilité prend effet en cas d'application de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

§ 5. Le versement de la subvention-traitement d'attente est subordonné à l'approbation par le Gouvernement de la décision du pouvoir organisateur. Celui-ci soumet sa décision au Gouvernement qui se prononce dans un délai d'un mois.

Le Gouvernement notifie sa décision au pouvoir organisateur et au membre du personnel technique concerné.

CHAPITRE VII

Art. 66

De la mise en disponibilité par défaut d'emploi, de la réaffectation et du rappel provisoire à l'activité

SECTION PREMIERE

Dispositions générales

Art. 65

Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par :

1^o mise en disponibilité : mesure résultant de la suppression totale d'un emploi. La fonction dans laquelle un emploi est supprimé est déterminée en fonction de l'ordre inverse de la succession des fonctions telle que fixée par le pouvoir organisateur conformément à l'article 7;

2^o mesures préalables à la mise en disponibilité : les mesures prises par le pouvoir organisateur telles que précisées à l'article 69 et qui ont pour effet d'éviter une mise en disponibilité chez un membre du personnel technique engagé à titre définitif;

3^o réaffectation : rappel en service d'un membre du personnel technique en disponibilité dans un emploi définitivement vacant ou non vacant de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif.

La réaffectation est interne quand elle a pour effet de rappeler en service un membre du personnel technique au sein de son propre pouvoir organisateur. Elle est externe quand elle a pour effet de rappeler en service le membre du personnel technique au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité. Elle peut être effectuée entre pouvoirs organisateurs ou par la commission de réaffectation.

Au sein du pouvoir organisateur d'origine, elle est définitive si elle consiste à retrouver au membre du personnel technique un emploi définitivement vacant de la fonction pour laquelle il bénéficie d'un engagement à titre définitif.

Au sein d'un autre pouvoir organisateur, une réaffectation est toujours temporaire tant qu'il n'y a pas un nouvel engagement à titre définitif;

4^o rappel provisoire à l'activité : rappel en service d'un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi dans d'autres conditions que celles qui prévalent à la réaffectation;

5^o emploi vacant accessible à la réaffectation au sein du même pouvoir organisateur : tout emploi qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique engagé à titre définitif;

6^o emploi vacant accessible à la réaffectation au sein d'un autre pouvoir organisateur : tout emploi qui n'est pas occupé par un membre du personnel technique engagé à titre définitif ou par un membre du personnel technique temporaire prioritaire qui immunise son emploi conformément à l'article 77;

7^o fonction : la fonction telle que visée à l'article 6.

Les anciennetés de service et de fonction visées au présent chapitre sont calculées conformément aux dispositions de l'article 47.

SECTION 2

Notification des mises en disponibilité et des emplois vacants

Art. 67

§ 1^{er}. Tout pouvoir organisateur est tenu de notifier pour agrégation au service compétent du ministère de la Communauté française, en la motivant, toute décision par laquelle il place un membre de son personnel technique en disponibilité, pour toute fonction telle que spécifiée à l'article 6.

La notification doit être adressée au service compétent par pli recommandé dans les trente jours qui suivent la date à laquelle se produit la perte d'emploi.

Cette notification, qui signale le caractère du centre, doit être visée, pour information, par le membre du personnel technique intéressé qui y formule ses remarques et y mentionne des réserves, s'il y a lieu.

Elle est accompagnée d'une demande du membre du personnel technique tendant à bénéficier d'une subvention-traitement d'attente.

§ 2. Le Gouvernement agréé les mises en disponibilité qui s'effectuent suivant les règles fixées au présent chapitre.

Aucune décision n'est agréée si elle est notifiée par le pouvoir organisateur après le délai prévu au § 1^{er}.

Toutefois, le Gouvernement peut, dans des circonstances exceptionnelles et sur demande dûment motivée, déroger à ce délai.

Les mises en disponibilité visant des prestations qui se situent au-delà d'une fonction à prestations complètes ne sont pas agréées.

§ 3. Le membre du personnel technique est mis en disponibilité par défaut d'emploi au premier jour de l'exercice qui suit celui au cours duquel la perte d'emploi a été constatée ou à la date à laquelle il aurait repris ses fonctions s'il n'avait pas été remplacé dans son emploi en application de la réglementation en vigueur en matière de disponibilité.

§ 4. Sont susceptibles d'être agréées les mises en disponibilité qui découlent d'une diminution de la population scolaire des établissements d'enseignement desservis par le centre ou qui sont la conséquence d'une décision prise par le pouvoir organisateur concernant l'organisation du ou des centres qu'il organise, y compris la suppression d'un centre, pour autant que cette suppression soit justifiée par l'application d'une mesure de rationalisation ou autorisée par le Gouvernement.

Art. 68

Tout pouvoir organisateur est tenu de communiquer aux Commissions de réaffectation selon les modalités fixées par le Gouvernement :

1^o la liste des membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi;

2^o la liste des emplois occupés par les membres du personnel technique temporaire qui ne sont pas soustraits à la réaffectation au sens de l'article 77.

SECTION 3

Mesures préalables à la mise en disponibilité par défaut d'emploi

Art. 69

Un pouvoir organisateur ne place un membre de son personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir, le cas échéant, parmi l'ensemble du personnel technique des centres qu'il organise sur le territoire de la même commune, et dans l'ordre indiqué :

1^o mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction à titre accessoire;

2^o mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction et qui ont atteint l'âge de 65 ans;

3^o mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction en qualité de temporaires non prioritaires;

4^o mis fin aux prestations des membres du personnel technique mis en disponibilité par un autre pouvoir organisateur et qu'il a rappelés provisoirement à l'activité;

5^o mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qu'il a mis en disponibilité et qu'il a rappelés provisoirement à l'activité;

6^o mis fin aux prestations des membres de son personnel technique qui exercent la même fonction en qualité de temporaires prioritaires, dans l'ordre inverse de leur classement;

7^o mis fin aux prestations des membres du personnel technique mis en disponibilité par un autre pouvoir organisateur et qu'il a réaffectés d'initiative ou par désignation d'office de la Commission de réaffectation.

SECTION 4

Mise en disponibilité par défaut d'emploi

Art. 70

§ 1^{er}. Parmi les membres du personnel technique engagés à titre définitif qui exercent la fonction en cause, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, parmi les membres du

personnel technique exerçant ladite fonction, celui qui possède l'ancienneté de service la moins élevée.

Dans tous les cas où il y a égalité d'ancienneté de service, c'est l'ancienneté de fonction qui est prise en considération. En cas d'égalité d'ancienneté de service et d'ancienneté de fonction, c'est le membre du personnel technique le plus jeune qui est mis en disponibilité.

§ 2. Pour l'application du présent article, les périodes de mise en disponibilité couvertes par une subvention-traitement d'attente ainsi que les services prestés à l'occasion d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité au sein d'un centre organisé par un autre pouvoir organisateur sont assimilés à des services subventionnés par la Communauté française rendus au sein du pouvoir organisateur d'origine.

SECTION 5

Réaffectation

Art. 71

§ 1^{er}. La réaffectation définitive doit être effectuée en priorité avant la réaffectation temporaire au sein du pouvoir organisateur d'origine.

§ 2. La réaffectation temporaire s'effectue dans l'ordre suivant :

1^o au sein du pouvoir organisateur, dans tout emploi non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'un engagement à titre définitif;

2^o au sein d'un autre pouvoir organisateur que celui qui l'a mis en disponibilité, dans tout emploi vacant et ensuite non vacant de la fonction pour laquelle le membre du personnel technique bénéficie d'un engagement à titre définitif.

§ 3. La réaffectation définitive visée au § 1^{er} doit s'effectuer d'abord dans tout centre que le pouvoir organisateur organise à une distance de 25 km au maximum du centre où le membre du personnel technique a été mis en disponibilité, ensuite dans tout centre situé au-delà de la limite des 25 km.

§ 4. Lorsqu'il a mis en disponibilité par défaut d'emploi plusieurs personnes dans la même fonction, le pouvoir organisateur doit, pour l'application des dispositions précitées à la présente section et en respectant les ordres de priorité fixés, réaffecter définitivement ou temporairement, selon le cas, celle qui a la plus grande ancienneté de service et, en cas d'égalité d'ancienneté de service celle qui a la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, la priorité revient au membre du personnel technique le plus âgé.

Cette obligation ne concerne toutefois que les fonctions de recrutement.

§ 5. Si les pouvoirs organisateurs disposent de plusieurs emplois dans une même fonction, ils sont tenus de confier

par priorité les emplois vacants, et à défaut d'une telle possibilité, les emplois non vacants de la plus longue durée.

§ 6. La réaffectation doit être opérée par priorité sur le rappel provisoire à l'activité.

SECTION 6

Reconduction des réaffectations

Art. 72

§ 1^{er}. Les réaffectations externes effectuées au cours d'un exercice par les pouvoirs organisateurs ou par les Commissions de réaffectation sont reconduites l'exercice suivant.

§ 2. La charge reconduite du membre du personnel technique réaffecté sera étendue d'office par le pouvoir organisateur dans tous les cas où l'accroissement des prestations est possible et jusqu'à concurrence du volume de la charge faisant l'objet d'une mise en disponibilité.

§ 3. Toute réaffectation est reconduite chaque année aussi longtemps que le membre du personnel technique n'a pas acquis 600 jours d'ancienneté au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté.

Ces 600 jours doivent être répartis sur trois exercices au moins.

§ 4. Il est mis fin à cette réaffectation :

a) en cas de retour du titulaire de l'emploi si la réaffectation est temporaire;

b) si le pouvoir organisateur est tenu de réaffecter entre-temps un membre de son personnel technique;

c) si le pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité dispose d'un emploi vacant de la même fonction et doit mettre fin à cette disponibilité;

d) si le membre du personnel néglige de faire acte de candidature à l'engagement à titre définitif dès qu'il remplit les conditions prévues à l'article 42.

L'ancienneté dont peut se prévaloir le membre du personnel technique à cette occasion est l'ancienneté acquise au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté;

e) si le membre du personnel technique ne souscrit ni ne respecte les obligations reprises aux articles 13 à 17.

Il peut également être mis fin à cette réaffectation sur décision de la Commission centrale de réaffectation saisie par le pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique.

SECTION 7

Rappel provisoire à l'activité

Art. 73

§ 1^{er}. Tout pouvoir organisateur qui, à l'issue des opérations visées ci-dessus, n'a pu réaffecter les membres de son personnel technique en disponibilité doit :

1^o s'il s'agit d'une fonction de recrutement, leur confier un emploi d'une fonction de même nature, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction, même si elle procure une rémunération inférieure;

2^o s'il s'agit d'une fonction de promotion de directeur, leur confier un emploi d'une fonction de recrutement, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction.

§ 2. Lorsqu'il a mis en disponibilité plusieurs personnes dans une même fonction, le pouvoir organisateur doit, pour l'application des obligations précisées au § 1^{er}, 1^o et 2^o, ci-dessus et en respectant l'ordre de priorité fixé, rappeler en service celle qui a la plus grande ancienneté de service et, en cas d'égalité d'ancienneté de service, celle qui a la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité de l'ancienneté de service et de fonction, la priorité revient au membre du personnel technique le plus âgé.

§ 3. Le rappel provisoire à l'activité dans un emploi vacant ne peut avoir pour effet de délier le pouvoir organisateur de l'obligation d'annoncer cet emploi à l'engagement à titre définitif et d'y engager à titre définitif, s'il échet, au plus tard le 1^{er} novembre de l'exercice suivant, le candidat réunissant l'ancienneté la plus élevée.

§ 4. Nonobstant le rappel provisoire à l'activité, le membre du personnel technique reste à la disposition du pouvoir organisateur pour être réaffecté dans la fonction à laquelle il est engagé à titre définitif.

Art. 74

Tout membre du personnel technique repris en service par un pouvoir organisateur après une mise en disponibilité par défaut d'emploi prononcée par un autre pouvoir organisateur conserve, jusqu'à son engagement à titre définitif par le pouvoir organisateur auprès duquel il est rappelé provisoirement en service, tous les droits découlant de son engagement à titre définitif auprès du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité.

SECTION 8

Droits et obligations des membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi

Art. 75

§ 1^{er}. Les membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi bénéficient, à leur demande, d'une subvention-traitement d'attente dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française mis en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Tout membre du personnel technique réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité retrouve la subvention-traitement d'activité correspondant aux prestations qu'il exerce avant sa mise en disponibilité par défaut d'emploi, même en cas de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité partiels.

§ 3. Tout membre du personnel technique rappelé provisoirement à l'activité dans une fonction qui lui procure une rémunération supérieure à celle dont il bénéficiait auparavant

vant obtenu, en plus de la subvention-traitement visée au § 2, une allocation dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française.

§ 4. Le temps pendant lequel un membre du personnel technique est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité est suspensif du temps de disponibilité pour le calcul de la subvention-traitement d'attente visée au § 1^{er}, même en cas de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité partiels.

Les vacances d'été sont comprises dans la période visée à l'alinéa 1^{er} pour les membres du personnel technique réaffectés ou rappelés provisoirement à l'activité dans un emploi subventionné d'une durée indéterminée.

Art. 76

§ 1^{er}. Tout membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi est tenu d'accepter une réaffectation si l'emploi lui est offert:

1^o par le pouvoir organisateur qui a placé le membre du personnel technique en disponibilité;

2^o par le pouvoir organisateur qui a repris le centre où ce membre du personnel technique est mis en disponibilité.

Toutefois, le membre du personnel technique peut décliner une offre d'emploi qui se présenterait dans un centre situé à plus de 25 km du domicile de l'agent et qui entraînerait pour ce dernier une durée de déplacement supérieure à quatre heures par jour, à l'aide des transports en commun. Il ne pourra toutefois revendiquer ultérieurement cet emploi.

§ 2. Tout membre du personnel technique mis en disponibilité, déjà réaffecté dans les conditions précisées ci-dessus ou encore à réaffecter, qui exerce des fonctions dans trois centres au moins et qui assume un ensemble de prestations égal à 75 % au moins du nombre d'heures exigé pour une fonction à prestations complètes peut décliner toute charge supplémentaire qui lui est offerte en réaffectation.

§ 3. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi doit notifier son acceptation ou son refus motivé d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité par pli recommandé au pouvoir organisateur et à la Commission de réaffectation compétente dans un délai de dix jours calendrier à dater de la notification de sa réaffectation ou de son rappel provisoire à l'activité.

L'introduction d'un recours ne suspend pas l'obligation pour le membre du personnel technique de prendre ses fonctions.

En cas de refus de prise de fonctions, il sera mis fin à son contrat conformément à l'article 113, 5^o.

La décision de la Commission de réaffectation est notifiée par pli recommandé à la personne intéressée ainsi qu'aux pouvoirs organisateurs concernés.

§ 4. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi, qui n'a pu être réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, doit se tenir à la disposition du pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité, pour

l'exercice de tâches fixes ou approuvées par le Gouvernement.

L'exercice des tâches précisées ci-dessus ne peut toutefois aboutir à maintenir l'emploi de la fonction supprimée.

§ 5. Un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi peut, à sa demande, suspendre temporairement son droit à la subvention-traitement d'attente.

Cette suspension est signifiée par écrit au pouvoir organisateur et transmise par son intermédiaire à l'administration compétente lors de la notification des mises en disponibilité.

Pendant la durée de cette suspension, le membre du personnel technique est soustrait aux obligations qui lui incombent en matière de réaffectation ou de rappel provisoire à l'activité sauf si le pouvoir organisateur qui l'a mis en disponibilité ou qui a repris le centre où ce membre du personnel technique a été mis en disponibilité dispose d'un emploi définitivement vacant de la même fonction. Dans ce cas, le pouvoir organisateur est tenu d'offrir cet emploi au membre du personnel technique susvisé.

Cette suspension porte sur la durée de l'exercice ou sur la période qui reste à couvrir de cet exercice quand la mise en disponibilité est agréée dans le courant de l'exercice.

Elle peut être renouvelée au début d'un exercice ultérieur selon les mêmes modalités, pour autant que le membre du personnel technique en ait fait la demande avant le 1^{er} septembre de cet exercice.

§ 6. Tout membre du personnel technique en disponibilité par défaut total d'emploi est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité par son pouvoir organisateur quelle que soit la durée de ce rappel en service.

Pendant la période durant laquelle il est réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, le membre du personnel technique se trouve de plein droit dans la position administrative de l'activité de service.

§ 7. Si un emploi temporairement vacant se présente auprès du pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité la personne en cause, celle-ci occupant déjà un emploi d'une durée indéterminée ou du moins jusqu'à la fin de l'exercice auprès d'un autre pouvoir organisateur, elle est autorisée à y rester.

Si un emploi définitivement vacant se présente auprès du pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité la personne en cause, celle-ci occupant déjà un emploi d'une durée indéterminée ou du moins jusqu'à la fin de l'exercice auprès d'un autre pouvoir organisateur, elle est tenue d'accepter le nouvel emploi vacant offert.

Elle ne pourra cependant prendre ses fonctions qu'au terme de l'exercice, sauf accord des deux pouvoirs organisateurs.

SECTION 9

Emplois soustraits à la réaffectation

Art. 77

Ne doivent pas être déclarés aux Commissions de réaffectation les emplois occupés par les membres du personnel

technique qui comptabilisent, à l'issue de l'exercice qui précède, 600 jours de service dans la fonction en cause. Les 600 jours d'ancienneté acquis au sein du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins.

SECTION 10

Des Commissions de réaffectation

Art. 78

§ 1^{er}. Il est créé auprès du ministère de la Communauté française une Commission centrale de réaffectation pour les centres libres subventionnés.

Celle-ci se compose de neuf membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et de neuf membres effectifs représentant les organisations syndicales représentatives des membres du personnel technique des centres libres subventionnés.

Le président et le président suppléant sont désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires du ministère, du rang 12 au moins.

Le Gouvernement désigne un secrétaire et un secrétaire suppléant parmi les agents du ministère.

Le président et le secrétaire ont voix consultative.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le président décide en cas de parité.

Pour chaque membre effectif, il est désigné, selon les mêmes modalités, un membre suppléant.

La Commission établit son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

§ 2. La Commission de réaffectation :

1^o procède aux réaffectations externes des membres du personnel en disponibilité par des désignations d'office dans tous les centres;

2^o rappelle provisoirement à l'activité un membre du personnel technique mis en disponibilité selon les règles énoncées à l'article 73;

3^o statue sur les demandes de non-reconduction des réaffectations visées à l'article 72, § 4, alinéa 2;

4^o se prononce sur les recours introduits par les pouvoirs organisateurs ou les membres du personnel technique notamment contre les réaffectations et les rappels provisoires à l'activité qui répondent aux conditions de l'article 76, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2;

5^o se prononce sur les situations particulières liées à l'application du présent chapitre.

Elle obtient à sa demande et avant les réunions, les documents administratifs qui lui permettent de siéger en pleine connaissance de cause et de vérifier notamment l'existence des emplois vacants.

Art. 79

§ 1^{er}. Il est créé une Commission zonale de réaffectation pour chaque zone définie ci-dessous :

Zone 1: province du Brabant wallon et Région de Bruxelles-Capitale;

Zone 2: province de Hainaut;

Zone 3: province de Liège;

Zone 4: provinces de Namur et de Luxembourg.

Chaque commission zonale est composée de quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés de la zone et de quatre membres effectifs représentant les organisations syndicales représentatives des membres du personnel technique des centres libres subventionnés.

Le président et le président suppléant de chaque Commission zonale sont désignés par le Gouvernement parmi les fonctionnaires du ministère, du rang 12 au moins.

Chaque Commission zonale désigne en son sein un secrétaire et un secrétaire suppléant.

Le président et le secrétaire ont voix consultative.

Par dérogation à l'alinéa qui précède, le président décide en cas de parité.

Pour chaque membre effectif, il est désigné, selon les mêmes modalités, un membre suppléant.

Chaque Commission zonale établit son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

§ 2. Les Commissions zonales de réaffectation ont pour mission de :

— procéder aux réaffectations des membres du personnel technique mis en disponibilité dans tout centre situé au sein de la zone;

-- de rappeler provisoirement à l'activité les membres du personnel technique en disponibilité.

Elles obtiennent à leur demande et avant les réunions, les documents administratifs qui leur permettent de siéger en pleine connaissance de cause et de vérifier notamment l'existence des emplois vacants.

SECTION 11

Sanction en cas de non-respect des dispositions relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi, à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité

Art. 80

§ 1^{er}. Le pouvoir organisateur perd le bénéfice de la subvention-traitement pour tout membre du personnel technique dont il ne notifierait pas la mise en disponibilité par défaut d'emploi.

§ 2. Le pouvoir organisateur qui omet de signaler aux Commissions de réaffectation l'emploi occupé par un membre du personnel technique temporaire et qui est susceptible d'être annoncé à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée à ce membre du personnel technique.

§ 3. Le pouvoir organisateur qui a refusé, sans motif valable, de donner suite à une réaffectation ou à un rappel provisoire à l'activité décidé par la Commission de réaffectation,

tation ou qui ne satisfait pas à ses obligations en matière de reconduction des réaffectations et des rappels provisoires à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée au membre du personnel technique temporaire qui occupe l'emploi attribué à cette réaffectation ou à ce rappel provisoire à l'activité.

§ 4. Le Gouvernement adresse au pouvoir organisateur une mise en demeure par laquelle il l'invite, dans un délai de trente jours à dater de cette mise en demeure, à apporter la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1^{er} à 3. Le Gouvernement peut, par arrêté, déléguer cette compétence au ministre fonctionnellement compétent.

Si, à l'échéance de ce délai de trente jours, le pouvoir organisateur n'a pas apporté la preuve de ce qu'il ne se trouve plus dans un des cas d'application des paragraphes 1^{er} à 3, il perd, comme indiqué à ces paragraphes, le bénéfice de la subvention-traitement pour une période qui débute à l'échéance du délai de trente jours précité et qui court jusqu'au jour où le pouvoir organisateur a apporté la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1^{er} à 3.

Une copie de la mise en demeure visée à l'alinéa 1^{er} est notifiée au membre du personnel technique concerné.

§ 5. Le membre du personnel technique qui ne s'est pas présenté au pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté ou rappelé provisoirement à l'activité, perd le droit à toute subvention-traitement ou subvention-traitement d'attente à dater du jour où il aurait dû se présenter auprès de ce pouvoir organisateur.

Le paiement de la subvention-traitement d'attente ou de la subvention-traitement sera rétabli à dater du jour où la Commission de réaffectation aura donné gain de cause au membre du personnel technique qui aurait introduit un recours auprès d'elle.

§ 6. Le pouvoir organisateur qui recrute ou maintient en fonction un membre du personnel technique temporaire dans un emploi attribué en réaffectation ou en rappel provisoire à l'activité perd le bénéfice de la subvention-traitement attribuée à cet agent temporaire. La subvention-traitement ne sera plus octroyée dix jours après l'acceptation de l'emploi offert par la Commission de réaffectation.

CHAPITRE VIII

Du régime disciplinaire

SECTION PREMIERE

Sanctions disciplinaires

Art. 81

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel technique, engagés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs sont :

- 1^o le rappel à l'ordre;
- 2^o le blâme;

3^o la retenue sur traitement;

4^o la suspension par mesure disciplinaire;

5^o la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;

6^o le licenciement pour faute grave.

Art. 82

§ 1^{er}. Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif ou par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique, engagé à titre définitif par un autre pouvoir organisateur, exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 7.

La procédure peut également être engagée de façon conjointe par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif et par le ou les pouvoirs organisateurs du ou des centres dans lequel ou lesquels le membre du personnel technique exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 7.

Afin de permettre l'exercice conjoint de la procédure disciplinaire tel que précisé à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6 avertit par écrit le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif, de son intention de diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du personnel technique concerné.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du ou des pouvoirs organisateurs qui a ou ont prononcé une sanction.

§ 2. Préalablement, le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel technique une proposition de sanction disciplinaire.

§ 3. Dans un délai de vingt jours à compter de la notification visée au § 2, le membre du personnel technique peut exercer un recours contre la proposition de sanction disciplinaire auprès de la chambre de recours compétente.

Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans les cas de poursuites pénales, la chambre de recours donne un avis motivé dans les nonante jours qui suivent la réception du recours introduit par le membre du personnel technique.

§ 4. La décision est prise par le pouvoir organisateur dans le mois qui suit la réception de l'avis de la chambre de recours.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours. Elle est, elle-même, motivée si elles s'écarte soit de l'avis, soit de la motivation de celui-ci.

L'autorité notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant.

Si elle omet de se prononcer dans le délai requis, la décision est réputée conforme à l'avis.

§ 5. Si le membre du personnel technique n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au paragraphe 3, la proposition de sanction disciplinaire notifiée au membre du personnel technique en application de ce même paragraphe 3, devient définitive et sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit l'échéance du délai précité.

La notification visée au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, mentionne la date à laquelle la sanction disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Art. 83

La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au minimum et trois mois au maximum.

Elle ne peut excéder le cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 84

La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

L'intéressé est écarté de ses fonctions et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Art. 85

La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel technique est écarté de ses fonctions et bénéficie pendant les deux premières années d'un traitement d'attente égal à la moitié du traitement d'activité. Sans jamais pouvoir dépasser ce montant, le traitement d'attente est, ensuite, fixé au taux de la pension que l'intéressé obtiendrait s'il était admis prématurément à la retraite.

Après avoir subi la moitié de sa peine, le membre du personnel technique peut demander sa réintégration dans le centre.

Art. 86

La retenue sur traitement ou traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement ou traitement d'attente du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 87

Aucune sanction disciplinaire ne peut être proposée sans que le membre du personnel technique ait été, au préalable, entendu ou du moins dûment convoqué.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en service ou retraité, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Art. 88

Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

Art. 89

Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel technique n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire définitive visée à l'article 82, § 4, ou le troisième jour ouvrable visé au § 5 du même article.

Art. 90

Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier du membre du personnel technique.

SECTION 2

Radiation de la sanction disciplinaire

Art. 91

La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un délai :

- 1^o d'un an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 2^o de trois ans pour la retenue sur traitement;
- 3^o de cinq ans pour la suspension par mesure disciplinaire;
- 4^o de sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1^{er} commence à courir à la date de la décision en matière disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet, notamment sur les droits à l'accès à une fonction de promotion. La sanction disciplinaire est effacée dans le dossier du membre du personnel technique.

CHAPITRE VIII

De la suspension préventive : mesure administrative

SECTION PREMIERE

Disposition générale

Art. 92

La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a pour effet d'écartier le membre du personnel technique de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel technique reste dans la position de service de l'activité de service.

SECTION 2

De la suspension préventive des membres du personnel technique définitifs

Art. 93

§ 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre définitif :

1^o s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2^o dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3^o dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiées au membre du personnel technique trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandées à la poste.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel technique, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du § 2, le membre du personnel technique peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

La mesure d'écartement doit être prise dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la faute grave ou les griefs précités sont constatés.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel technique écarté sur-le-champ reste dans la position de service de l'activité de service.

§ 4. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser un an et expire en tout cas :

1^o après quarante-cinq jours calendriers si, dans ce délai, la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 81 n'a pas été notifiée au membre du personnel technique;

2^o le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel technique de la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 94 si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3^o pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2^o, quarante jours calendriers après la notification de la proposition de sanction disciplinaire formulée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4^o pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2^o, trente jours calendriers après la notification de la proposition au pouvoir organisateur de l'avis de la chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée par le pouvoir organisateur à l'encontre du membre du personnel technique;

5^o le jour où la sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales ou dans le cadre d'un recours devant le tribunal du travail contre la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1^{er} ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel technique concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée,

au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Art. 94

Tout membre du personnel technique définitif suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel technique définitif suspendu préventivement, qui fait l'objet :

1^o d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2^o d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3^o d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4^o de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5^o d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 81, 4^o, 5^o et 6^o, est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1^o et 2^o, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3^o, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1^o ou 2^o, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel technique son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4^o, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel technique de l'application de cet alinéa 2, 4^o.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5^o, cette réduction de traitement prend effet le jour où le pouvoir organisateur notifie la proposition de sanction disciplinaire.

Art. 95

§ 1^{er}. A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1^o au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel technique une des sanctions prévues à l'article 81, 4^o, 5^o et 6^o;

2^o il est fait application de l'article 113, 2^o, b), ou 6^o;

3^o le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel technique durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel technique a été réduit en application de l'article 94, alinéa 2, 4^o ou 5^o, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel technique perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

§ 2. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1^{er}.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lorsque la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet :

1^o d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2^o d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

Par ailleurs, lorsque dans le cadre d'une procédure disciplinaire, une mesure de suspension préventive a été prise à l'égard d'un membre du personnel technique sans que ce dernier n'ait dû subir une réduction de moitié de son traitement, le pouvoir organisateur remboursera à la Communauté française la moitié du traitement intégralement perçu par le membre du personnel technique durant la durée de la suspension préventive si :

1^o au terme de la procédure disciplinaire, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'égard du membre du personnel technique;

2^o au terme de la procédure disciplinaire, la sanction de rappel à l'ordre, de blâme ou de retenue sur traitement est prononcée;

3^o la procédure disciplinaire n'est pas menée à son terme par le pouvoir organisateur.

Art. 96

La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

SECTION 3

**De la suspension préventive
des membres du personnel technique temporaires**

Art. 97

§ 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire:

1^o s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2^o dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel technique trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, et même si le membre du personnel technique ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel technique par lettre recommandée à la poste.

Si cette décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel technique, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} du § 2, le membre du personnel technique peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt du service, que le membre du personnel technique ne soit plus présent dans le centre.

La mesure d'écartement doit être prise dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la faute grave ou les griefs précités sont constatés.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel technique ne pourra à nouveau être écarté du centre pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

Le membre du personnel technique écarté sur-le-champ reste dans la position de service de l'activité de service.

Art. 98

Tout membre du personnel technique temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel technique suspendu préventivement, qui fait l'objet:

1^o d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2^o d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

Cette réduction du traitement ne peut avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel technique aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Art. 99

§ 1^{er}. A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si:

1^o il est fait application de l'article 112, 2^o, b), ou 5^o;

2^o le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux legal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel technique durant la suspension préventive lui restent acquises.

§ 2. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1^{er}.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Commu-

nauté française lorsque la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

Art. 100

La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

Art. 101

La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement à titre temporaire prend fin et, au plus tard, au 31 août de l'exercice en cours.

Si le membre du personnel technique visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre sont applicables.

CHAPITRE X

Des chambres de recours

Art. 102

§ 1^{er}. Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés confessionnels ou non confessionnels, selon le cas, reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement institue auprès du ministère, d'une part, pour les centres confessionnels et d'autre part, pour les centres non confessionnels, des chambres de recours dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère.

L'arrêté du Gouvernement instituant les chambres de recours en détermine la dénomination, la compétence et la composition.

Chaque chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

Art. 103

Les chambres de recours sont composées :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés;

2° d'un président et d'un président suppléant choisis parmi les magistrats en activité ou admis à la retraite ou parmi les fonctionnaires généraux de la direction générale des personnels de l'enseignement subventionné;

3° d'un(e) secrétaire et d'un(e) secrétaire adjoint(e).

Le Gouvernement fixe le nombre de membres de chaque chambre de recours visés à l'alinéa 1^{er}, 1^o, ainsi que la durée de leur mandat, chaque chambre comprenant au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel technique.

Le président et le président suppléant sont désignés pour quatre ans par le Gouvernement.

Les membres effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement sur proposition des groupements visés à l'article 102. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant désigné selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa précédent.

En cas de remplacement d'un membre, le remplaçant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

Les secrétaire et secrétaire adjoint, désignés par le Gouvernement parmi les agents du ministère, assument le secrétariat de la chambre de recours. Ils n'ont pas voix délibérative.

Art. 104

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel technique et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel technique et le pouvoir organisateur peuvent récuser trois membres au maximum.

Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant.

Le président, président suppléant, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Tout membre qui se sait cause de récusation est tenu de s'abstenir.

Un membre peut également demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut également décharger un membre pour les mêmes motifs.

Art. 105

Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours qui suivent la réception du recours et sont entendues par la chambre de recours.

Le membre du personnel technique peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi

les membres du personnel technique des centres libres subventionnés, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un centre du même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

En cas d'absence de l'une des parties régulièrement convoquées ou de son défenseur, la chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance. Les deux séances ne peuvent être espacées de moins de cinq jours.

Avant de délibérer, la chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

Art. 106

La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa 1^{er} n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre des membres présents.

L'avis est donné à la majorité simple des voix. Le vote est secret. En cas de parité, le président décide.

L'avis motivé de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné.

Art. 107

La chambre de recours ne peut se réunir du 15 juillet au 15 août inclus, sauf urgence unanimement reconnue par l'ensemble des membres présents y compris le président.

Art. 108

Les frais de fonctionnement des chambres de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit. Toutefois, si le président ou le président suppléant est un fonctionnaire général, aucune indemnité n'est due.

CHAPITRE XI

De la suspension et de la fin de l'engagement

SECTION PREMIERE

De suspension de l'engagement

Art. 109

Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue:

1^o pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement;

2^o pendant le temps nécessaire au membre du personnel technique pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

3^o pendant les périodes d'appel ou de rappel du membre du personnel technique sous les armes;

4^o pendant la durée du séjour du membre du personnel technique dans un centre de recrutement et de sélection;

5^o pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

6^o pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

7^o pour la durée du service accompli de la protection civile;

8^o pendant l'accomplissement du service imposé à l'objeteur de conscience;

9^o pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel technique de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

Art. 110

A la demande du membre du personnel technique, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de son accouchement ou de la neuvième semaine avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Le membre du personnel technique lui remet au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement ou dix semaines avant cette date lorsqu'une naissance multiple est prévue un certificat médical attestant cette date.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le membre du personnel technique ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la huitième semaine pour une période d'une

durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date exacte de l'accouchement ou de la neuvième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduit du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, le membre du personnel technique peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit en vertu de l'alinéa 5 jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer.

A cet effet, le membre du personnel technique remet au pouvoir organisateur:

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

b) au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Le membre du personnel technique conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

Art. 111

En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel technique doit, sauf en cas de force majeure, avvertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail.

Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire conformément à l'article 115 le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel technique produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail.

Lorsque le certificat est produit après le délai prescrite, le membre du personnel technique peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieures à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

En outre, le membre du personnel technique ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur, ni de se laisser examiner. À moins que le médecin traitant du membre du personnel technique estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel technique doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur. Les frais de déplacement du membre du personnel technique sont à charge du pouvoir organisateur.

Le médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes

autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

SECTION 2

De la fin de l'engagement

Art. 112

Les contrats conclus avec les membres du personnel technique engagés à titre temporaire prennent fin pour l'ensemble ou une partie de la charge:

1^o à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2^o s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) être belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3^o si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4^o s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5^o s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6^o lorsqu'aucun recours visé à l'article 24 n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

7^o s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9^o au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel technique qui le remplace temporairement;

10^o au moment où l'emploi occupé par le membre du personnel technique temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel, soit:

a) par application des dispositions visées au chapitre 7;

b) par application de l'article 49 § 1^{er};

c) par application de l'article 49, § 2;

d) par engagement à titre définitif;

e) par attribution de l'emploi devenu définitivement vacant à un membre du personnel technique temporaire prioritaire;

11^o au moment de la réception de la dépêche par laquelle la Communauté française qui octroie la subven-

tion-traitement communique que la fonction exercée ne peut plus être subventionné entièrement ou partiellement;

12^o au terme indiqué dans l'acte d'engagement et, au plus tard, à la fin de l'exercice au cours duquel l'engagement a été fait;

13^o au moment de la réception de l'avis de l'Office médico-social de l'Etat déclarant le membre du personnel technique temporaire définitivement inapte;

14^o moyennant préavis donné conformément aux dispositions des articles 33 et 36, soit de commun accord, soit en application de l'article 35.

Art. 113

Les contrats conclus avec les membres du personnel technique engagés à titre définitif prennent fin:

1^o à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2^o s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3^o si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4^o s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5^o si, rappelés en activité de service, ils refusent, sans motif valable, d'occuper dans les dix jours l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;

6^o s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

7^o lorsqu'aucun recours visé à l'article 24 n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

8^o s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9^o en cas d'engagement à titre définitif dans une autre fonction;

10^o en cas de démission volontaire. Dans ce cas, le membre du personnel technique ne peut abandonner son service qu'à la condition d'y avoir été dûment autorisé par son pouvoir organisateur ou après un préavis de quinze jours;

12^o en cas de mise à la retraite pour inaptitude physique;

13^o en cas de mise à la retraite normale par limite d'âge;

14^o par licenciement pour faute grave.

Le contrat prend effectivement fin dans les dix jours de la notification au membre du personnel technique de la décision définitive visée au 7^o.

CHAPITRE XII

Des commissions paritaires

Art. 114

§ 1^{er}. Après consultation des groupements des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés les plus représentatifs des groupements du personnel technique des centres libres subventionnés, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement institue:

1^o pour les centres confessionnels, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère;

2^o pour les centres non confessionnels, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la dénomination, la compétence et la composition.

Art. 115

Les décisions des commissions paritaires centrales peuvent, à sa demande, être rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement.

Si le Gouvernement estime ne pas pouvoir donner suite à cette demande, il en fait connaître les motifs à la commission paritaire centrale.

Art. 116

Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires ne peuvent s'écarter des règles du présent décret.

Art. 117

Chaque commission paritaire élabore son règlement d'ordre intérieur particulier, sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

Art. 118

Les commissions paritaires sont composées:

1^o d'un président et d'un vice-président;

2^o d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés;

3° d'un ou de plusieurs référendaires dont la mission est de conseiller la commission;

4° d'un(e) secrétaire et d'un(e) secrétaire adjoint(e).

Le nombre de membres des commissions paritaires visés à l'alinéa 1^{er}, 2^o, ainsi que la durée des mandats des membres de la commission sont fixés par le Gouvernement.

Le président, le vice-président, le(s) référendaire(s), le (la) secrétaire et le (la) secrétaire adjoint(e) n'ont pas voix délibérative.

La commission comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel technique.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel technique peuvent se faire assister de conseillers techniques dont le nombre maximum est déterminé par le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 117. Ceux-ci n'ont pas voix délibérative.

Art. 119

Les membres effectifs des commissions paritaires sont désignés par le Gouvernement sur proposition des groupes visés à l'article 114. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Le président et vice-président sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître. Dans la limite des possibilités, il peut s'agir de conciliateurs sociaux.

Le secrétaire et secrétaire adjoint(e), choisis parmi les agents du ministère, ainsi que le(s) référendaire(s) sont désignés par le Gouvernement. L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat parlementaire.

Art. 120

Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence:

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° d'établir pour le personnel technique visé par le présent décret des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution;

3° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel technique;

4° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires;

5° de connaître des demandes d'avis introduites par le membre du personnel technique ou le pouvoir organisateur en matière d'incompatibilité conformément à l'article 24.

Art. 121

Les décisions des commissions paritaires centrales sont prises à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie dans chaque groupe.

Art. 122

L'exécution des décisions rendues obligatoires conformément à l'article 115 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'alinéa 1^{er} dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste, au contrevenant dans les huit jours, le tout à peine de nullité.

Les agents mentionnés à l'alinéa 1^{er} ont le libre accès aux locaux où les membres du personnel technique exercent leurs missions.

Les directeurs et les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Toute infraction aux dispositions rendues obligatoires conformément à l'article 112 est punie d'une amende de 2,50 euros à 2 500 euros. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 5 000 euros.

Les peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel technique et administratif qui contrevient aux mêmes dispositions.

Les pouvoirs organisateurs, les directions des centres ainsi que tout membre du personnel technique administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret sont punis d'une amende de 1 euro à 2,50 euros, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Est puni d'une amende de 2,50 euros à 2 500 euros quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs de centres.

CHAPITRE XIII

Nullité des clauses contraires au statut

Art. 123

Toute clause contractuelle ou toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par la commission paritaire compétente et rendues obligatoires par un arrêté du Gouvernement est nulle et non avenue.

CHAPITRE XIV

Dispositions abrogatoires, transitoires et finales

Art. 124

A la date du 1^{er} janvier 2005, les articles 6, 1., 4^e tiret, et 28, 4., du présent décret sont abrogés.

Art. 125

Les membres du personnel technique engagés à titre définitif dans la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique à la date du 31 décembre 2004 demeurent engagés à ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Lorsqu'il est procédé au remplacement temporaire d'un membre du personnel technique visé à l'alinéa 1^{er}, absent en raison d'un congé ou d'une disponibilité, ce remplacement est effectué par priorité par un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi conformément au chapitre 7.

A défaut, il est procédé à l'engagement à titre temporaire d'un auxiliaire social, d'un auxiliaire paramédical ou d'un conseiller psycho-pédagogique, sans préjudice des dispositions des articles 3, § 2, et 4, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux.

Art. 126

Les membres du personnel technique qui, à la date du 31 décembre 2004, occupent effectivement à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire, la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique sont maintenus en cette qualité dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret en cette qualité.

Lorsqu'il est procédé au remplacement temporaire d'un membre du personnel technique visé à l'alinéa 1^{er}, absent en raison d'un congé, ce remplacement est effectué par priorité par un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi conformément au chapitre 7.

A défaut, il est procédé à l'engagement à titre temporaire d'un auxiliaire social, d'un auxiliaire paramédical ou d'un conseiller psycho-pédagogique, sans préjudice des dispositions des articles 3, § 2, et 4, § 2, de la loi du 1^{er} avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux.

Art. 127

Pour l'application de l'article 28, 1., sont réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les membres du personnel technique engagés à titre définitif à ladite fonction avant la date d'entrée en vigueur du présent décret sur la base du diplôme de licencié en :

- sciences de l'éducation;
- sciences pédagogiques.

Sont également réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique, les

membres du personnel technique qui, sur la base du diplôme de licencié visé à l'alinéa 1^{er} et avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, ont été engagés à titre temporaire à ladite fonction et qui comptabilisent 360 jours de services dans ladite fonction au sein des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

Art. 128

Pour l'application de l'article 28, 1^o, sont également assimilés au titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les diplômés de licencié en :

- orientation et sélection professionnelles;
- sciences psychologiques et pédagogiques;
- sciences psychologiques;
- psychologie appliquée;
- psychologie clinique;
- sciences psycho-pédagogiques.

Art. 129

Les membres du personnel technique subventionnés, engagés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, sont censés être engagés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions exercées à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret et affectés au centre dans lequel ils exercent ces attributions.

Art. 130

Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de recrutement, peuvent être engagés à titre définitif au plus tard le premier jour du troisième mois qui suit la date de publication du présent décret au *Moniteur belge*, à condition qu'à la date de l'engagement à titre définitif, ils satisfassent aux conditions de l'article 42, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, à l'exception des 8^o et 12^o, et qu'en outre, ils aient occupé pendant deux ans un emploi subventionné.

L'engagement à titre définitif visé à l'alinéa 1^{er} ne peut être accordé que dans un emploi vacant qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Les membres du personnel visés au présent paragraphe qui n'ont pas bénéficié de la disposition de l'alinéa 1^{er} valorisent l'ancienneté acquise au sein du pouvoir organisateur selon le mode de calcul prévu à l'article 47, pour autant qu'ils soient prioritaires auprès du pouvoir organisateur conformément à l'article 30, § 1^{er}.

Art. 131

Les membres du personnel subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de promotion,

peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont à la condition de l'article 53, 1^o, et remplissent la condition d'aptitude physique fixée à l'article 42, § 1^{er}, 6^o.

L'engagement à titre définitif visé à l'alinéa 1^{er} ne peut être accordé que dans l'emploi qui, sur la base des dispositions du chapitre 7, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Par dérogation à l'article 55 et en attendant cet engagement à titre définitif, les membres du personnel visés à l'alinéa 1^{er} peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

Art. 132

Les membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret sont réputés avoir été affectés au centre dans lequel ils étaient titulaires d'un emploi au 31 août qui précède leur mise en disponibilité.

Art. 133

Tout pouvoir organisateur d'un centre psycho-médico-social libre subventionné doit se conformer aux dispositions du présent décret.

Si le pouvoir organisateur ne se conforme pas aux dispositions du présent décret, le Gouvernement lui adresse une mise en demeure par laquelle il l'invite dans un délai de 30 jours calendriers à dater de cette mise en demeure, à se conformer aux dispositions précitées et à rétablir la légalité. Le Gouvernement peut déléguer cette compétence au ministre fonctionnellement compétent.

Si à l'échéance du délai de 30 jours calendriers visés à l'alinéa 1^{er}, le pouvoir organisateur n'a pas apporté la preuve qu'il a pris les mesures nécessaires pour se conformer aux dispositions précitées et pour rétablir la légalité, il perd pour une durée déterminée ci-après, le bénéfice de la subvention-traitement accordée aux membres du personnel technique dont la situation administrative n'est pas conforme aux dispositions précitées.

La période visée à l'alinéa précédent débute à l'échéance du délai de 30 jours calendriers et court jusqu'au jour où le pouvoir organisateur a apporté la preuve qu'il a pris les mesures pour se conformer aux dispositions précitées et pour rétablir la légalité.

Les alinéas 1^{er} à 3 du présent paragraphe ne sont pas applicables en cas d'application des dispositions de l'article 80.

Art. 134

Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Bruxelles, le

Par le Gouvernement de la Communauté française,

*Le ministre de la Culture, du Budget,
de la Fonction publique, de la Jeunesse
et des Sports,*

R. DEMOTTE.

*Le ministre de l'Enseignement secondaire
et de l'Enseignement spécial,*

P. HAZETTE.

AVIS 32.243/2, 32.244/2, 32.245/2

DE LA SECTION DE LEGISLATION DU CONSEIL D'ETAT

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par le ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports de la Communauté française, le 17 septembre 2001, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas un mois, sur :

1° un avant-projet de décret « modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française ainsi que des membres du personnel du service d'inspection chargés de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux » (32.243/2);

2° un avant-projet de décret « fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés » (32.244/2);

3° un avant-projet de décret « fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés » (32.245/2),

a donné le 3 décembre 2001 l'avis suivant :

OBSERVATIONS GENERALES

I. Sur les trois avant-projets

1. Les avant-projets examinés entendent régler le statut d'une catégorie de membres du personnel enseignant appartenant aux trois réseaux que connaît la Communauté française : l'officiel directement organisé par la Communauté française, l'officiel subventionné et le libre subventionné. Il s'agit d' :

— un avant-projet de décret modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif et pécuniaire des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces centres psycho-médico-sociaux (32.243/2), ci-après dénommé « projet 32.243/2 »;

— un avant-projet de décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux subventionnés (32.244/2), ci-après dénommé « projet 32.244/2 »;

— un avant-projet de décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres

psycho-médico-sociaux libres subventionnés (32.245/2), ci-après dénommé « projet 32.245/2 ».

Ce faisant, le législateur décretaal doit tout à la fois assurer l'égalité des membres du personnel par-delà leur différence statutaire et respecter l'autonomie des pouvoirs organisateurs subventionnés.

A cet égard, une évolution semble se dessiner dans la jurisprudence de la Cour d'arbitrage. Dans un premier temps, celle-ci a mis davantage l'accent sur le principe d'égalité. Elle jugeait que :

« ... pour justifier, au regard de la règle d'égalité et de non-discrimination, une différence de traitement entre les membres du personnel des réseaux d'enseignement, il ne suffit pas d'indiquer l'existence de différences objectives entre ces membres du personnel. Il doit encore être démontré qu'à l'égard de la matière réglée, la distinction alléguée est pertinente pour justifier raisonnablement une différence de traitement (1). »

Dans des arrêts plus récents, la Cour insiste davantage sur la nécessité de respecter l'autonomie des pouvoirs organisateurs subventionnés. La liberté des pouvoirs organisateurs libres subventionnés est rappelée de la manière suivante :

« B.3.3. Bien que le traitement égal des membres du personnel soit le principe, l'article 24, § 4, de la Constitution permet un traitement différent, à condition qu'il soit fondé sur les caractéristiques propres aux pouvoirs organisateurs.

Une de ces caractéristiques est précisément la nature juridique des pouvoirs organisateurs, qui sont des personnes morales ou des établissements de droit privé dans l'enseignement libre subventionné, et des personnes morales ou des établissements de droit public dans l'enseignement officiel subventionné, ce qui peut déterminer la nature différente, dans les deux réseaux respectifs, de la relation

(1) Arrêt 38/96 du 27 juin 1996, considérant B.5.3. Voir dans le même sens les avis du Conseil d'Etat 26.387 du 18 juin 1997 sur un avant-projet devenu le décret du 24 juillet 1997 « fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française », doc. CCF, 1996-1997, n° 174/1, pp. 134-138 et 28.733/2 du 1^{er} mars 1999 sur un avant-projet devenu le décret du 17 mai 1999 « relatif au statut administratif des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des établissements d'enseignement de promotion sociale de la Communauté française », Doc. CCF, 1998-1999, n° 308/1.

juridique entre les membres du personnel et leur employeur.

Les travaux préparatoires de l'article 24, § 4, de la Constitution renvoient, à titre d'exemple de différence objective fondée sur les caractéristiques propres à chaque pouvoir organisateur, à la situation juridique du personnel avec lequel un pouvoir organisateur conclut un contrat de travail dans l'enseignement libre (doc. parl., Sénat, SE, 1998, n° 100-1^o/1, p. 6).

B.3.4. Le principe d'égalité en matière d'enseignement ne saurait être dissocié des autres garanties contenues à l'article 24 de la Constitution.

L'article 24, § 1^{er}, de la Constitution l'affirme : l'enseignement est libre. Cette disposition implique, d'une part, que la dispensation d'un enseignement n'est pas une matière réservée aux pouvoirs publics et, d'autre part, qu'un pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné, tant qu'il s'en tient aux dispositions concernant le subventionnement, le contrôle qualitatif et l'équivalence des diplômes et certificats — conditions qui ne sont pas en cause en l'espèce —, peut offrir un enseignement qui, contrairement à celui de l'enseignement officiel, est basé sur une conception philosophique, idéologique ou religieuse de son choix.

La liberté d'enseignement implique la liberté, pour le pouvoir organisateur, de choisir le personnel qui sera chargé de mener à bien la réalisation des objectifs pédagogiques propres. La liberté de choix a donc des répercussions sur les rapports de travail entre ce pouvoir organisateur et son personnel et justifie que la désignation et la nomination du personnel de l'enseignement libre subventionné se fassent par contrat (1). »

Le même raisonnement doit être tenu s'agissant des pouvoirs organisateurs officiels subventionnés, au nom de l'autonomie des autorités provinciales et communales :

« La liberté d'enseignement comprend la liberté, pour le pouvoir organisateur, de choisir le personnel qui sera chargé de la réalisation des objectifs pédagogiques propres. La liberté de choix a des répercussions sur les relations de travail entre ce pouvoir organisateur et son personnel.

Compte tenu de la liberté d'enseignement, garantie aux citoyens par l'article 24, § 1^{er}, de la Constitution, et de l'autonomie des autorités provinciales et communales pour ce qui est de l'enseignement officiel subventionné, le législateur décréte pouvait raisonnablement laisser une marge d'appréciation aux pouvoirs organisateurs de l'enseignement subventionné en ce qui concerne la cessation définitive de fonction d'un membre du personnel lorsque celui-ci n'accomplit pas convenablement sa mission (2). »

Au vu de cette jurisprudence, il appartient au législateur décréte d'apprécier, sous le contrôle de la Cour

d'arbitrage, si la mise en balance de divers aspects du droit à l'enseignement, à savoir en l'occurrence le droit à l'égalité des membres du personnel et l'autonomie des pouvoirs organisateurs subventionnés, est réalisée d'une manière raisonnable.

2. Les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux, en abrégé « centres PMS », organisés par la Communauté française sont déjà régis par un statut, fixé par l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux pour l'enseignement spécial de la Communauté française ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux et des centres psycho-médico-sociaux pour l'enseignement spécial, tandis que les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux subventionnés ne sont régis par aucun statut propre.

Les auteurs des avant-projets examinés ont choisi d'élaborer trois textes distincts. Le premier avant-projet de décret (projet 32.243/2) apporte de nombreuses et substantielles modifications à l'arrêté royal du 27 juillet 1979, précité. Cette technique n'est pas sans présenter des inconvénients du point de vue de la sécurité juridique. Si l'article 24, § 5, de la Constitution impose la modification, par décret, de règles essentielles contenues dans des arrêtés pris avant 1989, il se recommande par contre, lorsque l'on entend modifier profondément un tel arrêté, de le remplacer par un décret. Cela éviterait de faire coexister dans un même texte des dispositions de nature décrétales et réglementaire. Cela épargnerait des incongruités comme une disposition décrétales débutant par les mots suivants : « le présent arrêté » (voir notamment les articles 1^{er}, alinéas 2, et 96 en projet, de l'arrêté royal du 27 juillet 1979, précité).

Le remplacement pur et simple de l'arrêté royal du 27 juillet 1979, précité, par un décret offrirait deux autres opportunités.

D'une part, il serait possible de regrouper dans un seul décret le statut des membres du personnel technique des centres PMS, tous réseaux confondus. Outre l'avantage d'éviter l'inflation législative, cette technique permettrait de se conformer plus sûrement à l'article 24, § 4, de la Constitution. En effet, les différents chapitres pourraient contenir une section regroupant les dispositions communes aux trois réseaux tandis que d'autres sections contiendraient les dispositions spécifiques à un réseau et fondées sur des différences objectives, les justifications étant précises dans l'exposé des motifs (3).

Cette technique, en assurant une rédaction identique des dispositions qui, de la volonté des auteurs des avant-projets, n'établissent pas de distinction, conjurerait également le risque que l'on tire argument des différences de rédaction pour en déduire des différences en termes de contenu des statuts respectifs (4). Le Conseil d'Etat, à cet égard, rappelle l'arrêt n° 59/2000 du 17 mai 2000 de la Cour d'arbitrage. La section d'administration du Conseil

(1) Arrêt n° 66/99 du 17 juin 1999.

(2) Arrêt n° 85/99 du 15 juillet 1999, considérant B.3.5. Dans le même sens, l'arrêt n° 104/2001 du 13 juillet 2001, considérant B.5. à B.6.2.

(3) Voir en ce sens l'avis 26.387/2, *op. cit.*, p. 136.

(4) *Ibidem*.

d'Etat, ayant constaté une différence de rédaction entre le décret du 6 juin 1994 et celui du 1^{er} février 1993 en matière de remplacement dans un emploi non vacant, a, par question préjudicielle, demandé à la Cour d'arbitrage si cette différence était constitutive de discrimination. Le Gouvernement de la Communauté française estimait que, malgré la divergence de rédaction, les textes devaient, afin de se conformer au principe d'égalité, recevoir une interprétation identique (1). La Cour d'arbitrage a toutefois dit pour droit qu'elle ne pouvait :

« ... que constater que les deux dispositions décrétales soumises à son examen sont différentes et qu'une interprétation qui leur donnerait un sens identique se heurterait à leur texte même. Elles établissent donc la différence de rédaction dénoncée dans la question préjudicielle, pour laquelle il n'existe pas de justification(2). »

La Cour d'arbitrage a, en conséquence, conclu à la violation de l'article 24, § 4, de la Constitution.

D'autre part, les auteurs de l'avant-projet pourraient distinguer les dispositions essentielles, qui doivent faire l'objet d'un décret en vertu de l'article 24, § 5, de la Constitution, des dispositions accessoires qui peuvent, par habilitation décrétales, être réglées par arrêté. Le Conseil d'Etat songe notamment à certains détails de procédure.

3. La loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, dite loi du Pacte scolaire, s'applique aux centres PMS, comme l'a confirmé le Constituant de 1988. En effet, la note explicative de la proposition du Gouvernement tendant à la révision de l'article 17, devenu 24, de la Constitution, précise :

« ... à l'article 17 (24 nouveau), comme à l'article 59bis, § 2, alinéa 1^{er}, 2 (127, § 1^{er}, 2^o nouveau), le terme « enseignement » s'entend dans le sens large et comprend donc également l'enseignement universitaire ainsi que les centres PMS (...). Il est convenu, en outre, que les centres PMS sont également visés par l'article 17 (24 nouveau) et sont compris dans les termes plus généraux d'« établissement d'enseignement ». Ceci est conforme à la phrase liminaire des résolutions du Pacte scolaire de 1958 (3). »

Il convient donc de s'abstenir de reproduire, dans les avant-projets examinés, des dispositions qui figurent déjà dans la loi du 29 mai 1959. Il en va notamment ainsi de l'article 51, alinéa 1^{er}, du statut officiel subventionné (projet 32.244/2) et de l'article 61, alinéa 1^{er}, du statut libre subventionné (projet 32.245/2), qui reproduisent l'article 29 de la loi.

Par ailleurs, de l'accord de la déléguée du ministre, les articles 126 du projet de statut des centres PMS officiels subventionnés (projet 32.244/2) et 133 du projet de statut des centres PMS libres subventionnés (projet 32.245/2) seront supprimés en faveur de l'insertion, dans l'article 24,

§ 2bis, de la loi du 29 mai 1959, précitée, d'un alinéa libellé comme suit :

« Les alinéas 1 à 3 du présent paragraphe ne sont pas applicables en cas d'application de l'article 111bis du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subventionnés de l'enseignement libre subventionné, de l'article 101quater du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, de l'article 70 du décret du ... fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés et de l'article 80 du décret du ... fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés. »

II. Sur le projet 32.243/2

1. Si la suggestion formulée en observation générale I.2. n'est pas suivie, il convient néanmoins que les auteurs de l'avant-projet distinguent, parmi les modifications apportées à l'arrêté du 27 juillet 1979, précité, celles qui contiennent des règles essentielles, qui doivent être adoptées par décret, de celles qui ne contiennent que des règles accessoires et peuvent être adoptées par arrêté. Ainsi, il n'est pas nécessaire d'adopter par décret les modifications qui ont pour seul objet d'adapter la terminologie utilisée dans l'arrêté à la communautarisation de l'enseignement (4).

A cet égard, l'adaptation de la terminologie dans l'arrêté précité suppose que les dispositions suivantes de l'arrêté soient également modifiées : les articles 2, § 2, 4, alinéa 1^{er}; 17; 20, §§ 7 et 9; 23, alinéas 6, 7, 8 et 10; 25; 26, alinéa 2; 29, alinéas 2, 3 et 6; 30, § 1^{er}, 1^o, § 2, 2^o; 32; 33, alinéa 1^{er}; 37; 39; 43; 44, alinéa 2; 45; 46, alinéa 1^{er}; 54, alinéa 1^{er}; 58; 61; 62; 83; 91 à 93; 135; 158, alinéa 4; 160, alinéa 1^{er}; 161; 162; 165; 176; 179; 183, §§ 2 et 3.

Notamment, il est devenu malaisé de déterminer ce que vise le terme « ministre » dans l'arrêté royal du 27 juillet 1979, précité. Dans les dispositions antérieures à la communautarisation de l'enseignement, adoptées par arrêté royal, conformément à l'article 83, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, les compétences attribuées au ministre doivent être exercées par le Gouvernement. Dans les dispositions modifiées postérieurement à la communautarisation de l'enseignement par des arrêtés du Gouvernement de la Communauté française, le terme ministre vise effectivement le ministre compétent (voir par exemple l'article 131 de l'arrêté).

2. Il convient d'abroger les articles 1^{er} à 7 de l'arrêté du 27 juin 2001 modifiant, pour l'exercice 2001-2002, certaines dispositions relatives au statut administratif des membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

(4) Voir en ce sens l'avis 28.914/2 du 1^{er} avril 1999 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 29 avril 1999 modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française.

(1) Considérant B.5.

(2) Considérant B.6.

(3) Doc. parl., Sénat, SE, 1988, n^o 100-1/1.

En effet, ces dispositions sont reprises dans l'avant-projet examiné.

3. La déléguée du ministre a communiqué une version coordonnée officielle de l'arrêté du 27 juillet 1979, précité, tel que modifié par l'avant-projet examiné. Toujours dans l'hypothèse où la suggestion formulée en observation générale 1.2 ne serait pas suivie, il serait utile d'annexer cette version coordonnée au projet, afin de faciliter le travail parlementaire.

OBSERVATIONS PARTICULIERES

Examen des projets

Arrêtés de présentation

L'arrêté de présentation de chacun des projets de décret doit être rédigé de la manière suivante:

« Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur la proposition du ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports et du ministre de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement spécial,

Après délibération,

Arrête:

Le ministre de la Culture, du Budget, de la Fonction publique, de la Jeunesse et des Sports et le ministre de l'Enseignement secondaire et de l'Enseignement spécial sont chargés de présenter au Conseil de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit: ».

Dispositif

Article 7 du projet 32.243/2

(Article 7*bis* en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

Interrogée sur l'éventuelle redondance de l'article 7*bis* en projet avec l'article 7 de l'arrêté du 27 juillet 1979, précité, la déléguée du ministre a précisé que la notion de neutralité visée dans ce dernier article ne comprend pas l'interdiction de la publicité commerciale, introduite dans l'article 7*bis*.

Dès lors, de l'accord de la déléguée du ministre, l'article 7*bis* en projet doit être rédigé comme suit:

« Article 7*bis*. — Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel technique ne peuvent exposer les personnes qui les consultent à des actes de publicité commerciale. »

Articles 12, 18 et 22 du projet 32.243/2

(Articles 14, 22 et 27 en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

De l'accord de la déléguée du ministre, les alinéas 2 à 4 des articles 14 et 27 en projet doivent être omis.

L'article 18 du projet doit être rédigé comme suit:

« Article 18. — L'article 22 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante:

« Article 22. — A l'issue d'une période d'activité de service de six mois au moins d'un membre du personnel technique temporaire, le directeur du centre établit un rapport motivé sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche.

Ce rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire qu'il concerne et joint à son dossier personnel. Si le membre du personnel technique estime que le contenu du rapport n'est pas fondé, il en fait mention en le visant et, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, il a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, une réclamation devant la chambre de recours. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel technique refuse de viser le rapport.

La chambre de recours donne son avis au Gouvernement dans un délai de deux mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le Gouvernement prend sa décision dans un délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. »

Article 27 du projet 32.243/2

(Article 38 en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

Comme la section de législation l'a rappelé à de multiples reprises, les articles 20, 68, 69 et 87, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles s'opposent à ce que le législateur décretaal attribue directement certaines missions d'exécution à un fonctionnaire. Il appartient en effet au pouvoir exécutif de régler le fonctionnement et l'organisation de ses services. L'article 27 du projet doit donc être revu afin de se conformer à ces principes.

La même observation vaut notamment pour l'article 74 du projet (article 165*bis*, § 3, en projet).

Article 29 du projet 32.243/2

(Article 41*bis* en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

De l'accord de la déléguée du ministre, afin d'assurer une cohérence avec l'article 41*bis* en projet, l'article 139,

alinéa 2, de l'arrêté royal du 27 juillet 1979, précité, doit être rédigé comme suit :

« L'intéressé peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel technique des centres PMS de la Communauté française, en activité de service ou pensionné, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. »

Article 30 du projet 32.243/2

(Article 45bis en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979) et article 48 du projet 32.244/2

1. L'attention des auteurs de l'avant-projet est attirée sur le fait qu'il n'existe pas de législation organisant la reprise des centres PMS officiels subventionnés par la Communauté française. En l'absence de pareille législation, pareille reprise ne pourrait être effectuée. C'est sous cette réserve que les observations suivantes sont formulées.

2. Interrogée sur la nature juridique de la convention et sur la possibilité qu'elle énonce des régies statutaires complémentaires s'imposant aux membres du personnel, la déléguée du ministre a répondu :

« La convention visée à l'alinéa 5 est un contrat qui peut en effet énoncer des règles complémentaires, telles que par exemple :

— les membres du personnel technique en disponibilité pour convenances personnelles au moment de la reprise peuvent être désignés à titre temporaire tout en se voyant reconnaître une certaine ancienneté leur permettant de se porter plus rapidement candidats à l'admission au stage;

— le sort des membres du personnel ne bénéficiant pas d'une subvention-traitement accordée par la Communauté française. »

Le fait que la convention pourrait avoir vocation à énoncer des règles applicables au personnel enseignant, voire à créer des droits et obligations à l'égard de tiers à ces conventions doit résulter du dispositif.

Dès lors que les auteurs de ces conventions ne sont pas des autorités habilitées à produire des normes et donc à imposer des obligations aux tiers, une telle possibilité requiert, soit que le décret en projet étende la portée obligatoire des conventions conclues par la Communauté française et les pouvoirs organisateurs à des tiers déterminés, soit que le législateur habilite le Gouvernement à rendre ces conventions obligatoires à la demande des pouvoirs organisateurs (1).

Quelle que soit l'option retenue par l'auteur du projet, le respect de l'article 24, § 5, de la Constitution exige que les éléments essentiels de la législation relative à l'enseigne-

ment soient repris dans le décret et que, dans la formulation du pouvoir réglementaire octroyé par le législateur aux pouvoirs organisateurs, le décret détermine l'objet sur lequel portera ce pouvoir et indique les critères tenant lieu de directives pour l'élaboration de la réglementation que ces écoles seront autorisées à élaborer.

3. Selon la déléguée du ministre, l'alinéa 1^{er} vise uniquement les membres du personnel bénéficiant d'une subvention-traitement octroyée par la Communauté française, à l'exclusion des membres payés sur fonds propres. Afin d'éviter toute ambiguïté, de l'accord de la déléguée du ministre, l'article 45bis, alinéa 1^{er}, en projet, de l'arrêté royal du 27 juillet 1979, précité (article 30 du projet 32.243/2), pourrait être libellé comme suit :

« Article 45bis. — Les membres du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux officiels subventionnés repris par la Communauté française, nommés à titre définitif, bénéficiant d'une subvention-traitement octroyée par la Communauté française et en activité de service au moment de la reprise, ont d'office la qualité de membre du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de la Communauté française. »

L'article 48, 1^o, du projet 32.244/2 doit être adapté en conséquence.

Article 37 du projet 32.243/2

(Article 58 en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

Interrogée sur la portée de la seconde phrase de l'alinéa 2, la déléguée du ministre a répondu que le but est « d'éviter que, par le refus de viser, le membre du personnel ne paralyse la procédure d'établissement du signalement. En cas de refus de viser, le délai de 10 jours laissé au membre du personnel pour introduire une réclamation, commence à courir ».

De l'accord de la déléguée du ministre, cette phrase doit, dès lors, être rédigée comme suit :

« La procédure d'établissement du signalement se poursuit ... »

Article 50 du projet 32.243/2

(Article 98, alinéa 4, en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

De l'accord de la déléguée du ministre, à l'article 1^{er}, alinéa 3, en projet, les parenthèses sont superflues. Il y a lieu d'écrire : « Le secrétaire est désigné ... »

La même observation vaut notamment pour les articles 148, 4^o, en projet (article 61 du projet 32.243/2) et 153 en projet (article 66 du projet 32.243/2), pour les articles 95, 107 et 112 du projet 32.244/2 ainsi que pour les articles 103 et 118 du projet 32.245/2.

(1) Comparer avec l'article 45 de la loi du 29 mai 1959 modifiant la législation relative à l'enseignement gardien, primaire, moyen, normal, technique et artistique.

Article 72 du projet 32.243/2

(Article 163 en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

L'exigence de motivation contenue dans l'article 163 en projet, n'ajoutant rien à celle établie de manière générale par la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, doit être omise.

La même observation vaut pour l'article 72, § 4, du projet 32.244/2 et l'article 82, § 4, du projet 32.245/2.

Article 74 du projet 32.243/2

(Article 165bis en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

1. L'article 165bis, § 3, en projet, prévoit que la décision relative à une mesure de suspension préventive intervient même si l'agent n'était pas présent lors de l'audition. Interrogée sur le point de savoir si cette règle vaut aussi lorsque ce dernier ou son défenseur peuvent faire valoir une cause d'empêchement légitime (par exemple, une maladie attestée par un certificat médical), la déléguée du ministre a apporté la réponse suivante:

« ... la procédure se poursuit en effet si, pour une raison quelconque, ni le membre du personnel ni son défenseur ne se présentent à l'audition. Il s'agit en effet de permettre à la procédure de suspension préventive — qui est par définition une procédure se voulant rapide — de ne pas être paralysée dans des situations telles que l'incarcération de l'intéressé (qui a la faculté de se faire représenter) ou encore d'éviter que l'intéressé n'use de manœuvres dilatoires (notamment par le recours à un certificat médical) afin de retarder cette procédure. Rappelons que la suspension préventive peut intervenir afin de protéger la personne contre elle-même, d'éviter une tension au sein du centre. »

Cette réponse ne peut être prise en considération, dans la mesure où elle ne prend pas en compte les circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence de présentation à l'audition de l'agent ou de son défenseur.

Cette précision vaut également pour l'article 85, § 2, du projet 32.244/2 et pour l'article 93, § 2, du projet 32.245/2.

2. Au paragraphe 5, dernier alinéa, selon la déléguée du ministre, les termes de « condamnation coulée en force de chose jugée » et « condamnation définitive » sont synonymes. Dès lors, de son accord et afin d'éviter toute ambiguïté, cette disposition pourrait être libellée comme suit:

« Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale coulée en force de chose jugée, le délai d'un an visé à l'alinéa 1^{er} ne commence à courir qu'à dater du prononcé de ladite condamnation. »

Articles 75 et 76 du projet 32.243/2

(Articles 169 et 170 en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

Invitée à préciser si le personnel définitif et stagiaire a droit à un congé de maternité (comparer les articles 169 et 170 en projet), la déléguée du ministre a répondu que le congé de maternité des membres du personnel technique définitifs figure parmi les congés de circonstances et de convenances personnelles visés au point 2 de l'article 169 (voir l'article 6 de l'arrêté royal du 19 mai 1981).

Dès lors, de l'accord de la déléguée du ministre et afin d'assurer la cohérence des deux dispositions, l'article 170, 9^o, en projet doit être omis.

Article 79 du projet 32.243/2

(Article 183 en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

Dans la phrase liminaire, le mot « remplacé » doit être substitué au mot « modifié ».

Article 83 du projet 32.243/2

(Article 186 en projet de l'arrêté royal du 27 juillet 1979)

Article 54 du projet 32.244/2

Article 64 du projet 32.245/2

La possibilité de mettre un membre du personnel enseignant en disponibilité dans l'intérêt du service a été supprimée, dans différents statuts, notamment par l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement, gardien, primaire, spécial, moyen, technique [,] de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, par le décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement libre subventionné, par le décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiaire de l'enseignement officiel subventionné, ainsi que par le décret du 17 juillet 1998 portant diverses mesures urgentes en matière d'enseignement et par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 29 avril 1999 modifiant certaines dispositions relatives au statut administratif des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française. Interrogée sur les raisons de réintroduire cette forme de mise en disponibilité et invitée à justifier, au regard du principe d'égalité, la raison de ne le faire que dans l'arrêté du 27 juillet 1979, précité, la déléguée du ministre a apporté la réponse suivante:

« Un membre du personnel peut être amené à vivre en situation douloureuse ne lui permettant plus, temporairement, d'exercer ses fonctions normalement, sans que cela justifie la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire ou de suspension préventive, ou que cela rende le membre du personnel définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions. »

Les hypothèses dans lesquelles une telle mesure de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service peut être prononcée sont donc strictement limitées. Il en est de même de sa durée.

A l'occasion d'une modification de l'arrêté royal du 22 mars 1969, une telle mesure sera, dans le respect du principe d'égalité, également rétablie pour les membres du personnel enseignant. »

Article 99 du projet 32.243/2

La phrase liminaire de cet article du projet doit être complétée afin de préciser la modification apportée par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 janvier 1999 à l'arrêté royal du 20 mars 1975 réglant l'organisation de l'inspection des centres psycho-médico-sociaux et des offices d'orientation scolaire et professionnelle.

Article 10 du projet 32.244/2

Cette disposition n'ajoute rien à l'article 6 du projet et doit être omise.

Article 11, alinéa 2, du projet 32.244/2
et article 18, alinéa 2, du projet 32.245/2

De l'accord de la déléguée du ministre, afin d'éviter tout risque que cet alinéa ne soit interprété comme une interdiction de la grève, il convient de préciser dans le commentaire des articles que l'alinéa 2 interdisant aux membres du personnel de suspendre l'exercice de leurs fonctions, sans autorisation préalable, ne fait cependant pas obstacle à l'exercice du droit de grève.

Article 13 du projet 32.244/2
et article 20 du projet 32.245/2

Dans son avis 31.819/2 du 10 octobre 2001, la section de législation du Conseil d'Etat a estimé qu'une disposition analogue, l'article 11 de l'avant-projet de décret « fixant le statut des membres du personnel du service d'inspection de la Communauté française pour l'enseignement maternel, l'enseignement primaire et l'enseignement fondamental ordinaires subventionnés par la Communauté française », était surannée.

Article 20 du projet 32.244/2

Il conviendrait de compléter cette disposition en définissant ce qu'il y a lieu d'entendre par pouvoir organisateur, s'agissant de la Commission communautaire française.

Article 94 du projet 32.244/2
et article 102 du projet 32.245/2

Il convient que le décret énonce les critères de détermination des « groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs » et qu'il charge le Gouvernement de les désigner.

Article 116 du projet 32.244/2
et article 123 du projet 32.245/2

Afin de mieux assurer l'égalité des membres du personnel suivant qu'ils relèvent d'un centre PMS organisé ou subventionné par la Communauté française, conformément à l'observation II, il convient d'insérer, dans le décret fixant le statut pour les centres PMS de la Communauté française (projet 32.243/2), une disposition analogue à l'article 116 du projet 32.244/2 et à l'article 123 du projet 32.245/2.

Article 7 du projet 32.245/2

Il convient de préciser, dans le décret même, ce qu'il y a lieu d'entendre par « organes de la démocratie sociale », c'est-à-dire la délégation syndicale ou, à défaut, les membres du personnel technique du centre, à l'exception des membres du personnel technique temporaires non engagés pour toute la durée de l'exercice.

Articles 12 à 21 du projet 32.245/2

L'égalité des différentes catégories de membres du personnel de l'enseignement libre subventionné serait mieux assurée si étaient insérées, dans le chapitre II, section 2, des dispositions analogues aux articles 15, dernière phrase, et surtout 27 du décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné.

Articles 30, 32 et 42 du projet 32.245/2

Dans l'enseignement officiel subventionné, à l'issue d'une période d'activité de service de six mois au moins, le membre du personnel technique temporaire fait l'objet d'un rapport sur la manière dont il s'est acquitté de sa tâche (article 25 du projet 32.244/2). En cas de rapport défavorable, l'intéressé ne peut faire l'objet d'une désignation en qualité de temporaire prioritaire (article 26, § 1^{er}, 9^o, du même projet) ou d'une nomination à titre définitif (article 33, § 1^{er}, 12^o, du même projet). Lors de la négociation syndicale, il fut exposé que cette procédure permettait d'éviter au pouvoir organisateur, qui ne souhaitait pas voir un temporaire devenir prioritaire, de le licencier.

Une telle procédure n'est pas prévue dans l'enseignement libre subventionné. Il en résulte que la seule façon, pour un pouvoir organisateur libre, d'éviter qu'un tempo-

raire ne devienne prioritaire puis engagé à titre définitif, est le licenciement.

Invitée à justifier la différence de traitement, la déléguée du ministre a répondu :

« Le rapport est un outil du secteur public, propre à ce secteur qui est rompu avec cette technique, laquelle apparaît trop lourde pour de petites ASBL qui ne disposent pas, comme les communes et provinces, d'une administration habituée à cet outil. »

Cette explication ne suffit pas à justifier l'absence, dans l'enseignement libre subventionné, d'une procédure permettant au pouvoir organisateur d'éviter de voir un temporaire devenir prioritaire sans devoir recourir au licenciement.

Articles 109 à 111 du projet 32.245/2

Il résulte de l'article 61, alinéa 2, de l'avant-projet que le membre du personnel a droit aux mêmes congés que ceux prévus pour le personnel des centres PMS organisés par la Communauté française. Comme en a convenu la déléguée du ministre, il est superflu d'énoncer certains de ces congés. Les articles 109 à 111 doivent être omis.

OBSERVATIONS FINALES DE LEGISTIQUE

1. Dans l'ensemble des projets, l'usage de tirets est à éviter, l'identification de dispositions qu'ils renferment étant malaisée lors de leur modification éventuelle (1). Il doit, dès lors, être recouru à une division en 1^o, 2^o, ... ou, le cas échéant, une division en *a*), *b*), *c*), ... là où une division en 1^o, 2^o, ... a déjà été opérée.

Il en est ainsi aux articles 2, 14, 46, 86 et 87 du projet 32.243/2.

La même observation vaut pour les articles 1^{er}, 2, 20, 22, 49, 63, 120 et 121 du projet 32.244/2 et également pour les

articles 1^{er}, 6, 28, 59, 72, § 4, 79, 110, alinéa 7, 127 et 128 du projet 32.245/2.

L'article 117 du projet 32.244/2 et l'article 124 du projet 32.245/2 doivent être adaptés en conséquence.

2. La division en paragraphes ne se justifie pas lorsque chacun des paragraphes ne comporte qu'un seul alinéa. Cette observation vaut pour les articles 15, 27, 45, 47 et 48 du projet 32.243/2 et pour l'article 165*nonies* en projet (article 74 du même projet).

Il en va de même pour les articles 21 et 23 du projet 32.244/2 et les articles 27, 29 et 32 du projet 32.245/2.

3. Le terme «EUROS» s'écrit en lettres minuscules. Cette observation vaut pour les articles 115 du projet 32.244/2 et 122 du projet 32.245/2.

4. Seul « article 1^{er} » s'écrit en toutes lettres. Les articles suivants s'écrivent « Art. 2 », Art. 3 » ...

La chambre était composée de :

M. Y. KREINS, président;

MM. P. QUERTAINMONT, J. JAUMOTTE, conseillers d'Etat;

M. J. van COMPERNOLLE, assesseur de la section de législation;

Mme B. VIGNERON, greffier.

Le rapport a été présenté par M. X. DELGRANGE, auditeur. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. L. JANS, référendaire adjoint.

Le Greffier,

Le Président,

B. VIGNERON.

Y. KREINS.

(1) Sur la manière de diviser un article en paragraphes, alinéas, ... voyez : Conseil d'Etat, « Légistique formelle — recommandations et formules », novembre 2001, <http://www.raadvst-constat.be>, pp. 42 et suiv.