

PARLEMENT  
DE LA  
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Session 2007-2008

---

15 MAI 2008

---

PROJET DE DÉCRET

RELATIF AUX MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES HAUTES ÉCOLES  
ORGANISÉES OU SUBVENTIONNÉES PAR LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

---

## TABLE DES MATIÈRES

|   |           |
|---|-----------|
| <b>EXPOSÉ DES MOTIFS</b>  | <b>6</b>  |
| <b>COMMENTAIRE DES ARTICLES</b>   | <b>10</b> |
| <b>PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF<br/>DES HAUTES ÉCOLES ORGANISÉES OU SUBVENTIONNÉES PAR LA COMMUNAUTÉ<br/>FRANÇAISE</b> | <b>18</b> |
| <b>TITRE I Dispositions générales</b>   | <b>18</b> |
| CHAPITRE I Champ d'application et définitions . . . . .   | 18        |
| CHAPITRE II Dispositions communes . . . . .   | 19        |
| SECTION I Des titres et fonctions . . . . .   | 19        |
| CHAPITRE III Du recrutement . . . . .   | 20        |
| SECTION I De l'appel aux candidatures . . . . .   | 20        |
| SECTION II De la désignation ou de l'engagement à titre temporaire . . . . .  | 21        |
| SECTION III De la nomination ou de l'engagement à titre définitif . . . . .   | 22        |
| SECTION IV De la promotion . . . . .  | 23        |
| CHAPITRE IV Des positions administratives . . . . .   | 23        |
| SECTION I Dispositions générales . . . . .  | 23        |
| SECTION II De l'activité de service . . . . .   | 23        |
| SECTION III De la non-activité . . . . .  | 24        |
| SECTION IV De la disponibilité . . . . .  | 24        |
| CHAPITRE V De la suspension préventive : mesure administrative . . . . .  | 27        |
| SECTION I Dispositions générales . . . . .  | 27        |
| SECTION II De la suspension préventive des membres du personnel nommés ou engagés à<br>titre définitif . . . . .  | 27        |
| SECTION III De la suspension préventive des membres du personnel désignés ou engagés<br>à titre temporaire . . . . .                                      | 29        |
| CHAPITRE VI Régime disciplinaire . . . . .  | 31        |
| CHAPITRE VII De la chambre de recours . . . . .   | 33        |
| CHAPITRE VIII De la cessation des fonctions . . . . .   | 33        |
| SECTION I Des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire . . . . .   | 33        |
| SOUS-SECTION I Dispositions générales . . . . .   | 33        |
| SOUS-SECTION II Dispositions particulières . . . . .  | 34        |
| SECTION II Des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif . . . . .   | 35        |
| CHAPITRE IX De la reprise de l'établissement au sein d'un même pouvoir organisateur ou par<br>un autre pouvoir organisateur . . . . .                     | 35        |
| CHAPITRE X Inopposabilité des clauses contraires au statut . . . . .  | 36        |

|   |               |
|---|---------------|
| <b>TITRE II Des dispositions particulières à chaque réseau d'enseignement</b>   | <b>36</b>     |
| CHAPITRE I Des membres du personnel des établissements de la Communauté française . . . . .   | 36            |
| SECTION I Devoirs . . . . .   | 36            |
| SECTION II Incompatibilités . . . . .   | 37            |
| SECTION III De la chambre de recours . . . . .  | 37            |
| CHAPITRE II Des membres du personnel des établissements libres subventionnés . . . . .  | 39            |
| SECTION I Des devoirs . . . . .   | 39            |
| SOUS-SECTION I Des devoirs du pouvoir organisateur . . . . .  | 39            |
| SOUS-SECTION II Des devoirs du membre du personnel . . . . .  | 40            |
| SECTION II Incompatibilités . . . . .   | 40            |
| SECTION III De la protection de la vie privée . . . . .   | 41            |
| SECTION IV Dossier professionnel . . . . .  | 41            |
| SECTION V De la suspension de l'engagement . . . . .  | 41            |
| SECTION VI De la chambre de recours . . . . .   | 42            |
| SECTION VII De la commission paritaire . . . . .  | 44            |
| CHAPITRE III Des membres du personnel des établissements officiels subventionnés . . . . .  | 44            |
| SECTION I Devoirs . . . . .   | 44            |
| SECTION II Incompatibilités . . . . .   | 45            |
| SECTION III De la chambre de recours . . . . .  | 45            |
| SECTION IV Des commissions paritaires . . . . .   | 47            |
| <b>TITRE III Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finale</b>   | <b>47</b>     |
| CHAPITRE I Dispositions modificatives . . . . .   | 47            |
| CHAPITRE II Dispositions abrogatoires . . . . .   | 48            |
| CHAPITRE III Dispositions transitoires . . . . .  | 48            |
| CHAPITRE IV Disposition finale . . . . .  | 50            |
| <br><b>AVANT-PROJET DE DÉCRET RELATIF AUX MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES HAUTES ECOLES ORGANISÉES OU SUBVENTIONNÉES PAR LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE</b> | <br><b>51</b> |
| <b>TITRE I Dispositions générales</b>   | <b>51</b>     |
| CHAPITRE I Champ d'application et définitions . . . . .   | 51            |
| CHAPITRE II Dispositions communes . . . . .   | 52            |
| SECTION I Des titres et fonctions . . . . .   | 52            |
| CHAPITRE III Du recrutement . . . . .   | 53            |
| SECTION I De l'appel aux candidatures . . . . .   | 53            |
| SECTION II De la désignation ou de l'engagement à titre temporaire . . . . .  | 53            |
| SECTION III De la nomination ou de l'engagement à titre définitif . . . . .   | 55            |
| SECTION IV De la promotion . . . . .  | 55            |

|  |           |
|--|-----------|
| CHAPITRE IV Des positions administratives . . . . .  | 56        |
| SECTION I Dispositions générales . . . . .   | 56        |
| SECTION II De l'activité de service . . . . .  | 56        |
| SECTION III De la non-activité . . . . .   | 56        |
| SECTION IV De la disponibilité . . . . .   | 57        |
| CHAPITRE V De la suspension préventive : mesure administrative . . . . .   | 59        |
| SECTION I Dispositions générales . . . . .   | 59        |
| SECTION II De la suspension préventive des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif . . . . .  | 59        |
| SECTION III De la suspension préventive des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire . . . . .  | 61        |
| CHAPITRE VI Régime disciplinaire . . . . .   | 62        |
| CHAPITRE VII De la chambre de recours . . . . .  | 64        |
| CHAPITRE VIII Chapitre 8 : De la cessation des fonctions . . . . .   | 64        |
| SECTION I Des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire . . . . .  | 64        |
| SOUS-SECTION I Dispositions générales . . . . .  | 64        |
| SOUS-SECTION II Dispositions particulières . . . . .   | 65        |
| SECTION II Des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif . . . . .  | 66        |
| CHAPITRE IX De la reprise de l'établissement au sein d'un même pouvoir organisateur ou par un autre pouvoir organisateur . . . . .                           | 67        |
| CHAPITRE X Inopposabilité des clauses contraires au statut . . . . .   | 67        |
| <b>TITRE II Des dispositions particulières à chaque réseau d'enseignement</b> . . . . .  | <b>67</b> |
| CHAPITRE I Des membres du personnel des établissements de la Communauté française . . . . .  | 67        |
| SECTION I Devoirs . . . . .  | 67        |
| SECTION II Incompatibilités . . . . .  | 68        |
| SECTION III De certaines dispositions particulières en matière de recrutement, de changement d'affectation et de disponibilité par défaut d'emploi . . . . . | 69        |
| SECTION IV De la chambre de recours . . . . .  | 69        |
| CHAPITRE II Des membres du personnel des établissements libres subventionnés . . . . .   | 70        |
| SECTION I Des devoirs . . . . .  | 70        |
| SOUS-SECTION I Des devoirs du pouvoir organisateur . . . . .   | 71        |
| SOUS-SECTION II Des devoirs du membre du personnel . . . . .   | 71        |
| SECTION II Incompatibilités . . . . .  | 72        |
| SECTION III De la protection de la vie privée . . . . .  | 72        |
| SECTION IV Dossier du membre du personnel . . . . .  | 72        |
| SECTION V De certaines dispositions particulières en matière de recrutement, de changement d'affectation et de disponibilité par défaut d'emploi . . . . .   | 73        |
| SECTION VI De la suspension de l'engagement . . . . .  | 73        |
| SECTION VII De la chambre de recours . . . . .   | 74        |
| SECTION VIII De la commission paritaire . . . . .  | 75        |

|  |               |
|--|---------------|
| CHAPITRE III Des membres du personnel des établissements officiels subventionnés . . . . .   | 75            |
| SECTION I Devoirs . . . . .  | 75            |
| SECTION II Incompatibilités . . . . .  | 76            |
| SECTION III De certaines dispositions particulières en matière de recrutement, de changement d'affectation et de disponibilité par défaut d'emploi . . . . . | 76            |
| SECTION IV De la chambre de recours . . . . .  | 77            |
| SECTION V Des commissions paritaires . . . . .   | 78            |
| <b>TITRE III Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finale</b>  | <b>78</b>     |
| CHAPITRE I Dispositions modificatives . . . . .  | 78            |
| CHAPITRE II Dispositions abrogatoires . . . . .  | 79            |
| CHAPITRE III Dispositions transitoires . . . . .   | 79            |
| SECTION I Disposition finale . . . . .   | 81            |
| <br><b>ANNEXE 1 AU PROJET DE DÉCRET</b>  | <br><b>82</b> |
| <br><b>ANNEXE 2 AU PROJET DE DÉCRET</b>  | <br><b>84</b> |
| <br><b>AVIS DU CONSEIL D'ETAT</b>  | <br><b>86</b> |

## EXPOSÉ DES MOTIFS

---

L'exposé des motifs du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française stipulait déjà ce qui suit en ce qui concerne l'article 32 : « La gestion administrative et la gestion comptable des Hautes Ecoles nécessiteront sans doute de recruter des personnes ayant une formation de base plus spécialisée que celle des secrétaires de direction et des éducateurs économes et que celle des administrateurs secrétaires et secrétaires comptables, respectivement chargés de ces activités dans les établissements d'enseignement supérieur de type court et de type long. C'est pourquoi le Gouvernement est habilité à créer de nouvelles fonctions du personnel administratif dans ce domaine. Il aura recours à des fonctions qui existent dans la fonction publique de la Communauté française. ».

Depuis lors, le décret du 20 juillet 2000 a inséré un article 7 bis dans le décret du 25 juillet 1996 précité : « Chaque pouvoir organisateur confère, par haute école, à deux membres du personnel au maximum, recrutés en qualité de maître-assistant, la charge de la gestion administrative et juridique de la haute école pour l'un et la gestion financière et comptable de la haute école pour l'autre. ». Ces nouvelles fonctions correspondaient bien à la volonté du législateur de 1996. Dans les faits, elles s'inscrivent toutefois de façon artificielle dans le cadre pédagogique, alors que les membres du personnel recrutés pour les exercer font bien partie de l'encadrement non pédagogique des Hautes Ecoles.

Le Gouvernement de la Communauté française en sa qualité de pouvoir organisateur considère que le personnel administratif des Hautes Ecoles ne dispose d'aucune norme de création d'emplois puisque conformément à l'article 65 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, il était placé dans un cadre d'extinction, et ce à partir du 1er septembre 1996.

Depuis le 1er septembre 1996, tout nouvel engagement de personnel administratif dans les Hautes Ecoles organisées par la Communauté française a donc été opéré sur base contractuelle et n'a dès lors pu donner lieu à aucune nomination à titre définitif, contrairement à ce qui s'est passé dans l'enseignement subventionné par la Communauté française.

Enfin, pour terminer ce bref aperçu historique, la Communauté française a, le 12 mai 2004, adopté un décret fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française. Comme le soulignait l'exposé des motifs, ce décret visait, entre autres, l'amélioration de la situation des membres du personnel et l'actualisation du statut de ceux-ci, telles que prévues dans la convention sectorielle du 17 juillet 2002.

Le présent projet vise à établir des dispositions statutaires et une formule de fixation du cadre du personnel administratif des Hautes Ecoles pour l'ensemble des réseaux répondant en cela partiellement à la troisième observation générale contenue dans l'avis rendu par le Conseil d'Etat sur le projet qui allait devenir le décret du 12 mai 2004 susmentionné.

Dans le respect de l'article 24, §4, de la Constitution, ce projet vise à harmoniser dans toute la mesure du possible les dispositions statutaires mentionnées dans la loi du 29 mai 1959 dite « du Pacte Scolaire », notamment :

- Les règles de base qui déterminent le recrutement, la nomination et la promotion ;
- Les positions administratives et les règles relatives à la disponibilité par défaut d'emploi ;
- Le régime des congés ;
- Les incompatibilités essentielles communes ;
- Les devoirs fondamentaux communs.

Le principe d'égalité que fonde l'article 24, §4, de la Constitution vise à assurer une égalité de traitement entre les membres des personnels de tous les réseaux d'enseignement. La volonté du présent projet de définir, dans toute la mesure du possible, des règles applicables à l'ensemble du personnel administratif de toutes les Hautes Ecoles relève bien de ce principe d'égalité.

Ce même article 24, §4 précise toutefois que « la loi et le décret prennent en compte les différences objectives, notamment les caractéristiques propres à chaque pouvoir organisateur, qui justifient un traitement approprié. ».

Il s'est donc agi d'identifier en matière statu-

taire les situations dans lesquelles un traitement différencié s'imposait.

Certaines incompatibilités ainsi que les devoirs des membres du personnel relèvent bien de ces situations, car elles ont trait aux projets éducatif et pédagogique de chaque pouvoir organisateur.

Répondant à la suggestion du Conseil d'Etat quant au regroupement des différentes sections consacrées aux devoirs des membres du personnel, on peut souligner, même si l'on doit admettre que « la plupart des devoirs sont communs », que le maintien de ces dispositions dans des sections distinctes permet aux différents pouvoirs organisateurs et membres du personnel une lecture plus aisée.

Revenant à l'observation générale relevant les différences de traitement dans l'avant-projet quant aux procédures de constatation des incompatibilités et de recours en cas de contestation envers ces dernières, force est de constater que ces différences existent depuis l'adoption du décret du 1er février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné et du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné. Il en va de même des dispositions relatives aux devoirs du pouvoir organisateur qui ne figurent pas dans le décret du 6 juin 1994 précité. Ces différences ont depuis lors été reproduites à l'occasion de l'adoption de dispositions statutaires spécifiques à chaque réseau d'enseignement.

En 1993 de nombreuses différences ont été justifiées par le fait qu'« en vertu de l'article 92 ( entre-temps devenu article 144 ) de la Constitution, les contestations surgissant entre le pouvoir organisateur et l'enseignant sont de la compétence exclusive des tribunaux, puisqu'il s'agit d'un contrat de travail » (Exposé des motifs - page 3). D'où la possibilité de recours devant le Tribunal du travail pour les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné.

Quant à l'existence d'une section relative aux devoirs du pouvoir organisateur, il convient sans doute d'insister sur le fait que le décret du 1er février 1993 dont s'inspire le présent projet à ce sujet, est le résultat d'un « mélange » de dispositions du droit administratif et de textes légaux relatifs au contrat de travail. En l'occurrence il s'agit ici de dispositions qui figurent dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Quant à l'observation générale du Conseil d'Etat relative aux différences des chambres de

recours, en ce qui concerne l'enseignement subventionné les pouvoirs organisateurs, en raison de leur taille, ne peuvent être nécessairement astreints à recourir à des organes délégués en matière de gestion des personnels, contrairement à l'enseignement organisé par la Communauté française. Ceci explique en grande partie les différences existant quant à la composition.

Pour ce qui concerne le fonctionnement, les modalités ont été revues à la lumière des articles 82 à 92 de l'avant-projet.

Le Conseil d'Etat s'interroge aussi sur l'existence d'un dossier du membre du personnel des Hautes Ecoles libres subventionnées uniquement.

Le décret du 19 décembre 2002 modifiant certaines dispositions relatives au statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné prévoit dans son article 10 la création d'un dossier professionnel. Les dispositions contenues dans le présent projet s'en inspirent.

Pour l'aspect disciplinaire, le problème du respect du droit de la défense du membre du personnel ainsi que celui de la protection de la vie privée ne se posent pas dans les mêmes termes pour les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel et ceux de l'enseignement libre. En effet, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel, contrairement à ceux de l'enseignement libre, sont soumis à la législation régissant les pouvoirs publics, entre autres, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

S'agissant du dossier administratif, les pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel, de par leur taille, disposent d'une administration importante qui est amenée à prendre en charge cette problématique.

Toutefois, afin de mieux faire le lien entre la disposition envisagée et tout ce qui précède, les termes « dossier du membre du personnel » ont été remplacés dans le projet par l'expression « dossier professionnel ».

Il n'y a donc pas de discrimination. En vertu de ce qui précède, l'existence du dossier professionnel pour les membres du réseau libre subventionné s'avère bien nécessaire, afin de leur assurer un traitement égal à celui de leurs collègues des réseaux officiels.

En ce qui concerne le recrutement ainsi que la nomination, le système envisagé s'inspire largement de celui mis en place pour le personnel enseignant des Hautes Ecoles, afin de permettre aux pouvoirs organisateurs d'harmoniser leur démarche pour l'encadrement pédagogique et l'enca-

drement administratif de leurs établissements : les emplois vacants auxquels ils souhaitent pourvoir font l'objet d'une déclaration de vacance par voie du Moniteur belge. Les temporaires sont d'abord désignés, dans l'enseignement officiel, ou engagés, dans l'enseignement libre, pour une période déterminée. Lorsque l'emploi occupé est de nouveau déclaré vacant et que le pouvoir organisateur procède à une nouvelle désignation ou à un nouvel engagement, ce dernier sera obligatoirement à durée indéterminée.

Lorsque les pourcentages prévus dans le présent projet permettent au pouvoir organisateur de nommer, dans l'enseignement officiel, ou d'engager, dans l'enseignement libre, un membre du personnel à titre définitif, c'est le/la temporaire à durée indéterminée le/la plus ancien(ne) dans la fonction considérée qui sera nommé(e) ou engagé(e) à titre définitif.

Par rapport au système de recrutement et de nomination à titre définitif selon les procédures mises en place par le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, il convient d'insister sur le fait qu'aucun membre du personnel administratif des Hautes Ecoles n'a été concerné par ces dispositions, à cause du blocage du cadre en application de l'article 65 du décret du 9 septembre 1996 précité.

Les articles 7 et 167 de l'avant-projet ont toutefois été revus à la lumière de l'observation générale 1.5 du Conseil d'Etat et l'article 168 a été omis.

Le recrutement prioritaire a été abandonné au profit de l'examen prioritaire de certaines candidatures par le pouvoir organisateur. Il s'agit d'une disposition transitoire valable pendant cinq années académiques. A la suite de l'application de l'article 65 du décret du 9 septembre 1996 précité, de nombreuses personnes ont été recrutées à des titres divers (APE, ACS, contractuels engagés sur fonds propres, ...) ou en qualité de personnel auxiliaire d'éducation placé lui aussi depuis 1996 dans un cadre d'extinction. Par rapport à des candidats « externes », ces personnes possèdent certaines compétences supplémentaires : connaissance de la Haute Ecole et de la fonction à exercer. Pour que leur candidature soit examinée prioritairement, elles ne devront pas avoir fait l'objet d'une évaluation défavorable de la part du pouvoir organisateur. On peut donc considérer qu'il s'agit là de critères objectifs et pertinents au sens où l'exige la Cour constitutionnelle.

Le présent projet instaure un nouveau système pour les membres du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi. Lorsqu'un membre du personnel se trouve dans cette situation, il reste à la disposition de l'établissement où il exerce sa fonction, avec maintien de son traitement pendant deux ans. Ensuite, le traitement est réduit chaque année de dix p.c.. Si le membre du personnel pose sa candidature à un emploi de la même fonction déclaré vacant dans un autre établissement d'enseignement supérieur non universitaire au sein du même pouvoir organisateur, cette candidature fera l'objet d'un examen prioritaire.

Le présent projet s'écarte des procédures mises en place par le décret du 12 mai 2004 précité, s'inspirant en cela des dispositions en la matière qui sont applicables au personnel enseignant des Hautes Ecoles. Pour ces derniers, la remise au travail s'effectue au sein de la Haute Ecole dans le cadre des missions de cette dernière. Dans l'enseignement obligatoire, la mise en disponibilité par défaut d'emploi suppose que le membre du personnel n'est plus attaché à l'établissement. Les commissions d'affectation ou de gestion des emplois, selon le cas, devront donc le réaffecter dans un autre établissement. Il convient toutefois d'identifier dans les Hautes Ecoles les personnes en disponibilité par défaut d'emploi. L'établissement verra alors sa dotation diminuée de l'équivalent du traitement d'attente perçu par le membre du personnel, puisqu'un article budgétaire spécifique est prévu pour cette situation.

Quant aux positions administratives, au régime des congés et au régime disciplinaire, une harmonisation verticale avec les dispositions contenues dans le décret du 12 mai 2004 précité a en outre été privilégiée, car ces dernières s'appliquent actuellement aux membres du personnel administratif des établissements de la Communauté française. Faute d'un statut propre, ces mêmes dispositions s'appliquent aussi « mutatis mutandis » à la même catégorie de personnel des établissements subventionnés.

En réponse à la demande de justification du Conseil d'Etat, il est relevé que certains congés ne sont applicables qu'aux seuls membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif en raison de la stabilité plus grande que leur confère leur situation statutaire.

Le Conseil général des Hautes Ecoles dans son avis n° 63 du 2 juin 2005 a exprimé le souhait que les établissements puissent disposer d'un cadre administratif prévoyant diverses fonctions non enseignantes, notamment des fonctions des niveaux 1 et 2+.

A l'exception des maîtres-assistants chargés dans les Hautes Ecoles de la gestion comptable ou juridique mentionnés ci-dessus et que l'on peut assimiler à des fonctions de niveau 1, ce niveau de fonction n'existe pas actuellement.

Quant aux fonctions de niveau 2+, elles ne sont représentées que par les membres du personnel auxiliaire d'éducation placés dans un cadre d'extinction.

L'article 3 du projet établit donc une classification des fonctions administratives en déterminant le niveau d'exigence en matière de titres requis, comme c'est le cas dans la fonction publique communautaire. Une conversion de fait existe donc entre les nouvelles fonctions des niveaux 2 et 3 et les fonctions mentionnées à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 précité.

La correspondance des fonctions est de plus expressément précisée dans le tableau figurant en annexe 2 au présent projet. On peut y constater que les fonctions des niveaux 1 et 2+ n'existent pas dans l'enseignement obligatoire.

Revenant à l'observation générale du Conseil d'Etat selon laquelle il y a lieu de justifier aux yeux de l'article 24, § 4, de la Constitution, les raisons qui font que le présent projet s'écarte du décret du 12 mai 2004 sur les points suivants : le mécanisme d'aide aux victimes de violence et la mobilité vers le Ministère, il convient de rappeler par rapport au premier point que le chapitre en question ne s'applique pas aux Hautes Ecoles, comme précisé à l'article 89, alinéa 5.

Quant à la mobilité, force est de constater que la procédure prévue au chapitre XII du même décret n'est toujours pas opérationnelle, faute de dispositions statutaires en ce qui concerne la fonction publique communautaire. Même si c'était le cas, les fonctions des niveaux 1 et 2+ ne pourraient être visées, puisqu'elles n'existent pas aux yeux du décret du 12 mai 2004. Permettre une mobilité – même théorique actuellement - pour certaines fonctions, et pas d'autres se révélerait tout aussi difficile à justifier par rapport au prescrit de l'article 24, § 4, de la Constitution.

Concernant les nominations à titre définitif visées à l'article 165 du projet, elles visent à régler, pour l'avenir, la situation administrative de membres du personnel qui n'ont pu être nommés auparavant à la suite de l'application de l'article 64 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles et de l'article 468 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts.

Enfin, il semble plus sage de maintenir les formules actuelles de calcul du cadre administratif des Ecoles supérieures des Arts, afin d'éviter de trop grandes variations dans un sens ou dans l'autre. Pour exemple, les fonctions de surveillant et de messenger huissier encore bien présentes dans l'enseignement artistique seraient appelées à disparaître.

Quant aux Instituts supérieurs d'architecture, il conviendrait tout d'abord de statuer sur leur maintien au sein de l'enseignement supérieur non universitaire de type long, ou sur leur passage à l'Université, avant d'introduire les modifications qu'entraînerait le présent projet, et qui pourraient s'avérer inutiles.

Ce dernier est toutefois rédigé de manière telle que l'intégration des membres du personnel de ces établissements dans le statut administratif ne poserait pas de problème majeur. Resterait à trouver une ou des formules de fixation du cadre spécifique(s), la formule retenue pour les Hautes Ecoles pouvant difficilement s'appliquer à des établissements ne fonctionnant pas selon le principe de l'enveloppe fermée.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

---

### Article 1er

L'article 1er détermine le champ d'application du décret.

### Art. 2

Le § 1er ne nécessite pas de commentaire.

Quant au § 2, il faut noter que pour l'application du présent décret, la notion d'année académique englobe également les congés de vacances annuelles.

### Art. 3

Les différentes fonctions sont classées selon des niveaux comparables « *mutatis mutandis* » aux niveaux que l'on trouve dans la fonction publique communautaire. Les titres de capacité pour ces mêmes fonctions correspondent au niveau de titre demandé pour exercer une fonction administrative, répondant en cela à la volonté exprimée par le législateur (article 32 du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française).

La législation visée au §3, 1°, fait référence aux lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées par l'arrêté du Régent du 31 décembre 1949 et au décret du 5 septembre 1994 relatif au régime des études universitaires et des grades académiques.

Le §5 précise qu'un titre reconnu équivalent ou correspondant selon la réglementation en vigueur en cette matière équivaut aux titres de capacité visés aux §§ 3 et 4.

### Art. 4

Il convient de rappeler à ce propos que les prestations des membres du personnel administratif actuels sont fixées conformément à l'article 1er de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 fixant les droits minimaux au sens de l'article 9 bis, § 5, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

### Art. 5

Le présent article a été modifié pour répondre à une observation du Conseil d'Etat. Certaines dispositions qui, dans l'avant-projet, figuraient dans les sections propres à chaque réseau ont été regroupées, les règles qui y étaient énoncées étant identiques, à l'exception de la date de publication de l'appel au Moniteur belge.

Il a aussi été modifié pour répondre à une autre observation particulière du Conseil d'Etat : les organes de la Haute Ecole amenés à intervenir en matière de fixation du cadre sont mentionnés dans les articles 65 à 70 du décret du 5 août 1995.

Le respect des dispositions réglementaires suppose aussi le respect des dispositions prévues en matière de concertation, par exemple dans la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Les règles relatives à la fixation du cadre administratif des Hautes Ecoles figurent à l'article 155 du présent décret.

L'emploi occupé par un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée comme l'emploi occupé par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif ne peuvent être considérés comme des emplois vacants.

### Art. 6

Par « nature de la charge », il y a lieu d'entendre une description des activités spécifiques auxquelles se livrera le membre du personnel que le pouvoir organisateur se propose de recruter. En fonction de ce qui précède, outre les titres de capacité, certaines qualifications particulières peuvent être demandées. Par exemple : la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères pourrait être requise lorsque l'établissement souhaite recruter un membre du personnel de niveau 1 qui devra se charger de la coordination des échanges Erasmus, des relations internationales, de l'organisation de manifestations à caractère culturel dans d'autres pays,...

Lorsqu'un pouvoir organisateur souhaite recruter un agent chargé plus particulièrement des aspects sociaux, ce même pouvoir organisateur

peut, outre une qualification spécifique dans le domaine social, privilégier un(e) candidat(e) maîtrisant aussi l'outil informatique, et ce dans le but d'une gestion plus rapide des dossiers,...

Si un pouvoir organisateur souhaite recruter un membre du personnel de niveau 2 pour travailler au sein d'un secrétariat afin de tenir des documents administratifs, de gérer les modifications d'horaires des enseignants ou des étudiants, des connaissances en informatique pourraient être requises.

Pour exercer une fonction de niveau 3 dans le cadre d'une bibliothèque et consistant notamment en des activités liées à l'accueil des personnes, à la téléphonie, au classement des livres, un certificat d'enseignement secondaire du second degré obtenu à l'issue d'une formation qualifiante du secteur tertiaire pourrait être demandé.

Ces exigences supplémentaires doivent absolument être précisées dans l'appel aux candidatures.

L'alinéa 2 qui ne figurait pas dans l'avant-projet répond à l'observation générale 2 et précise les éléments essentiels relatifs aux exigences particulières que le pouvoir organisateur peut déterminer.

#### Art. 7

Cet article ne nécessite aucun commentaire particulier.

#### Art. 8

§ 1er Lorsqu'un remplacement est à effectuer dans le courant de l'année académique, la procédure de déclaration de vacance d'emploi par la voie du Moniteur belge risque de s'avérer trop longue.

Le pouvoir organisateur fera toutefois appel en priorité à une personne qui a posé sa candidature pour la fonction concernée lors de l'appel précédent.

§ 2 Lorsqu'il s'agit de pourvoir à un emploi qui devient vacant après l'appel au Moniteur belge, tel qu'il est prévu à l'article 6 et avant la parution de l'appel suivant, la même procédure est d'application. La déclaration de vacance de cet emploi au Moniteur belge à l'occasion de l'année académique suivante n'a pas pour conséquence qu'en cas de nouvelle désignation ou de nouvel engagement temporaire, cette désignation ou cet engagement le soit pour une durée indéterminée. Il faudra pour cela que la personne ait été recrutée pour une année académique entière après la

déclaration de vacance d'emploi et que les autres conditions (rapport « a satisfait » et reconduction) soient rencontrées.

Le temporaire recruté selon la procédure décrite au présent paragraphe ne peut faire l'objet d'un nombre illimité de désignations ou d'engagements à durée déterminée dans le cadre de l'emploi qui a été déclaré vacant.

#### Art. 9

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 août 2004 portant règlement du fonctionnement du Gouvernement prévoit une délégation de compétences du Gouvernement en faveur du ou de la Ministre fonctionnellement compétent(e), en ce qui concerne les établissements organisés par la Communauté française. Selon l'article 6, §4 du même arrêté, le ou la Ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses attributions procède aux désignations à titre temporaire.

#### Art. 10

Les conditions à remplir par les candidats à une désignation ou à un engagement à titre temporaire sont semblables à celles que l'on peut trouver dans les dispositions statutaires actuelles, notamment celles fixées par le décret du 12 mai 2004 fixant le statut du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française.

La condition visée au 2° est prouvée par l'attestation « ad hoc » délivrée par les services de police.

En vertu du 9°, le membre du personnel qui a fait l'objet d'un licenciement pour faute grave ne peut bénéficier d'une désignation ou d'un engagement à titre temporaire au sein du même pouvoir organisateur.

#### Art. 11

Cet article ne nécessite pas de commentaire.

#### Art. 12

L'absence de rapport de la part du pouvoir organisateur est toujours favorable au membre du personnel.

#### Art. 13

Lorsqu'un membre du personnel temporaire à durée déterminée pour la durée d'une année académique dans un emploi vacant a fait l'objet d'un

rapport portant la mention « a satisfait », il se peut qu'il ne soit pas reconduit l'année académique suivante si l'emploi considéré n'a pas été déclaré vacant ou bien est supprimé.

Cela pourrait être le cas pour des raisons budgétaires, par exemple si une fusion d'établissements est envisagée ou si une diminution de la population étudiante amène le pouvoir organisateur à revoir l'encadrement administratif à la baisse.

#### Art. 14

Pour qu'un membre du personnel devienne temporaire pour une durée indéterminée, les conditions suivantes doivent être remplies :

- L'emploi a été déclaré vacant par la voie du Moniteur belge ;
- Le membre du personnel a fait l'objet dans cet emploi déclaré vacant d'une désignation (enseignement officiel), d'un engagement (enseignement libre subventionné) à titre temporaire pour la durée d'une année académique ;
- Un rapport satisfaisant a été établi selon la procédure décrite à l'article 12 ;
- Lors de l'année académique suivante, le membre du personnel est reconduit, après que l'emploi ait fait l'objet d'une nouvelle déclaration de vacance par la voie du Moniteur belge.

#### Art. 15

Les conditions à remplir pour être nommé ou engagé à titre définitif sont celles que l'on peut rencontrer dans d'autres dispositions statutaires actuelles, notamment celles fixées par le décret du 12 mai 2004 précité pour l'admission au stage des membres du personnel administratif.

Lorsqu'un pouvoir organisateur ouvre, par exemple, un poste d'adjoint administratif (niveau 2+) à la nomination ou à l'engagement à titre définitif, il s'adresse par un appel interne au sein de l'établissement concerné à tous les adjoints administratifs temporaires à durée indéterminée. C'est l'ancienneté de service calculée conformément aux dispositions de l'article 32, §4, qui départage les candidats(e)s à l'emploi considéré.

#### Art. 16 à 19

La procédure relative à la promotion des membres du personnel administratif s'inspire du système utilisé pour les enseignants des Hautes Ecoles. Contrairement à ces derniers, la procédure

d'accès à la promotion s'envisage toutefois seulement de manière interne au sein de l'établissement concerné.

#### Art. 20

Cette disposition énumère les positions administratives dans lesquelles peuvent se trouver les membres du personnel administratif.

Elle s'inspire de l'article 133 du décret du 12 mai 2004 précité.

#### Art. 21

Cet article énonce le principe général selon lequel le membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle contraire.

Il s'inspire de l'article 134 du décret du 12 mai 2004 précité.

#### Art. 22

Cet article ne nécessite pas de commentaire.

#### Art. 23

Il appartiendra au Gouvernement de fixer le régime des congés de vacances annuelles des membres du personnel. Les 32 jours ouvrables mentionnés sont ceux accordés actuellement conformément aux dispositions de l'article 1er de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat.

#### Art. 24

Cet article correspond aux articles 136 et 137 du décret du 12 mai 2004. Ces différents types de congés sont prévus par l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité, à l'exception de l'interruption de la carrière professionnelle qui figure dans l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.

Comme l'article 162 du présent décret le prévoit, les dispositions antérieures mentionnées ci-dessus restent d'application de manière transitoire.

**Art. 25, 26 et 27 :**

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire.

**Art. 28**

Cet article énonce les positions de disponibilité dans lesquelles le membre du personnel peut être placé.

En ce qui concerne la disponibilité pour mission spéciale, celle-ci demeure réglée par les dispositions du décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, lequel est applicable aux membres du personnel définitifs.

**Art. 29 et 30**

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire.

**Art. 31**

Cet article correspond à l'article 162 du décret du 12 mai 2004.

La mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service concerne les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

Un pouvoir organisateur a recours à cette mesure lorsque les faits pour lesquels il l'envisage ne lui permettent pas d'envisager une sanction disciplinaire ou une procédure de constatation d'incompatibilité. Il peut également l'utiliser lorsque le membre du personnel fait l'objet, pour les faits en question, de poursuites pénales.

**Art. 32**

Le pouvoir organisateur peut être amené à supprimer un (ou des) emploi(s) pour des raisons budgétaires ou pour des raisons liées à une restructuration.

Le traitement du membre du personnel restant à charge de l'établissement, ce membre du personnel restera à la disposition de ce dernier pour effectuer des tâches en rapport avec la fonction qu'il occupait avant d'être mis en disponibilité par défaut d'emploi. Si par la suite un nombre d'étudiants en hausse ou une situation budgétaire plus favorable permet au pouvoir organisateur de recréer un (ou des) emploi(s) de la (des) fonction(s) concernée(s) dans le même établissement, il conviendra d'annuler à cette date la mise en disponibilité par défaut d'emploi avant de procéder à

un (des) recrutement(s) selon la procédure prévue à l'article 6.

Un membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi peut aussi solliciter sa réaffectation dans un emploi de la même nature dans une autre Haute Ecole du même pouvoir organisateur, que ce même pouvoir organisateur a déclaré vacant par la voie du Moniteur belge.

**Art. 33 à 42**

Ces articles s'inspirent des dispositions contenues dans les articles 126 à 132 du décret du 12 mai 2004 susmentionné. Ils prennent toutefois en considération certaines différences objectives liées à la spécificité des différents réseaux d'enseignement.

S'agissant par exemple du Gouvernement de la Communauté française, il y a lieu de distinguer le rôle du Gouvernement en sa qualité de pouvoir organisateur des établissements de la Communauté française ou de pouvoir subsidiant des établissements subventionnés.

**Art. 43**

Le présent texte établit une hiérarchie des sanctions disciplinaires, en s'inspirant des peines disciplinaires visées à l'article 96 du décret du 12 mai 2004 précité, lequel est actuellement applicable aux membres du personnel administratif des établissements de la Communauté française. A l'exception de termes génériques différents (« sanctions » au lieu de « peines »), les présentes sanctions sont identiques quant à leur nom et à leur contenu aux peines prévues dans le décret du 12 mai 2004.

Quant aux membres du personnel fonctionnant dans des établissements subventionnés, ils ne sont actuellement pas soumis à des dispositions statutaires. Il semble donc assez logique de leur appliquer, selon le principe d'égalité de traitement, celles de la Communauté française.

Seule la sanction la plus élevée diffère quelque peu à cause du lien contractuel unissant un pouvoir organisateur du réseau libre et les membres de son personnel.

**Art. 44**

Conformément à l'article 6, §4 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 août 2004 portant règlement du fonctionnement du Gouvernement, c'est la/le Ministre ayant l'enseignement supérieur dans ses compétences qui prononce les sanctions disciplinaires.

Quant aux personnes et/ou organes amenés à proposer les sanctions disciplinaires, afin de rendre les procédures aussi proches que possible de celles utilisées dans le chef du personnel enseignant, c'est celle décrite à l'article 52 du décret du 24 juillet 1997 pour les Hautes Ecoles qui a été retenue.

#### Art. 45 à 54

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire particulier.

#### Art. 55

La chambre de recours instituée pour les établissements de la Communauté française et celle instituée pour les établissements officiels subventionnés peuvent traiter de recours introduits en matière d'incompatibilité. Ce n'est pas le cas pour la chambre de recours instituée pour les établissements libres subventionnés.

Cette différence existe déjà dans l'enseignement supérieur organisé en Hautes Ecoles (articles 66, 160 et 241 du décret du 24 juillet 1997 précité).

#### Art. 56

La suppression d'un emploi telle qu'envisagée au 12° l'est pour des raisons économiques, lorsque les règles de fixation du cadre ne permettent plus le maintien d'un membre du personnel statutaire.

#### Art. 57

Le licenciement mentionné à l'article 57 doit être envisagé en cas de manquement aux devoirs tels que prévus respectivement aux articles 65 à 73 pour les établissements de la Communauté française, aux articles 101 à 109 pour les établissements libres subventionnés et aux articles 131 à 140 pour les établissements officiels subventionnés.

#### Art. 58

Il s'agit d'une faute que l'on peut qualifier de grave, puisqu'elle rend impossible toute collaboration entre l'établissement et le membre du personnel. Le droit à la défense de ce dernier doit cependant être respecté. Une audition est donc obligatoire avant l'éventuel licenciement.

#### Art. 59

Cet article ne nécessite aucun commentaire.

#### Art. 60

Cet article correspond aux articles 169 et 170 du décret du 12 mai 2004 précité. Il énumère les différentes hypothèses dans lesquelles les membres du personnel administratif définitifs dans un établissement officiel sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis ou bien voient leur contrat prendre fin dans un établissement libre.

#### Art. 61

Cet article ne nécessite pas de commentaire.

#### Art. 62 et 63

Lors de la reprise d'un établissement au sein du même pouvoir organisateur ou par un autre pouvoir organisateur, les différentes catégories de personnel : personnel administratif, mais aussi personnel enseignant sont concernées. Il convenait d'intégrer le personnel administratif dans les dispositions existantes, à savoir les articles 41, 144 et 225 du décret du 24 juillet 1997.

Il convient ausside rappeler que la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités s'applique lorsqu'un établissement organisé par la Communauté française est concerné par une reprise. L'avis du Comité de concertation de base doit donc être sollicité au préalable.

Dans les établissements subventionnés, les organes de démocratie sociale doivent être consultés.

#### Art. 64

Cet article ne nécessite pas de commentaire.

#### Art. 65 à 73

Cette section énonce les devoirs et obligations que doivent respecter les membres du personnel administratif temporaires et définitifs des établissements de la Communauté française.

Ces droits et devoirs se retrouvent dans la plupart des textes statutaires relatifs à l'enseignement, notamment dans le décret du 12 mai 2004.

Tout manquement aux devoirs peut entraîner, pour les définitifs, l'application de l'une des sanctions disciplinaires citées à l'article 43.

Les temporaires qui manquent à ces mêmes devoirs peuvent, quant à eux, faire l'objet d'un licenciement.

**Art. 73**

Les incompatibilités visées recouvrent des activités qui ne peuvent se concilier avec l'exercice d'une fonction au sein d'un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française ou qui serait contraire à la dignité de cette fonction.

**Art. 74**

Cet article s'inspire de l'article 14 du décret du 12 mai 2004.

**Art. 75**

Cet article correspond à l'article 15 du décret du 12 mai 2004.

**Art. 76**

Cet article s'inspire des dispositions contenues dans l'article 16 du décret du 12 mai 2004.

**Art. 77 à 93**

Une chambre de recours spécifique est créée pour le personnel administratif des Hautes Ecoles de la Communauté française.

Sa composition et son fonctionnement correspondent « mutatis mutandis » aux dispositions prévues pour le personnel enseignant : articles 65 à 86 du décret du 24 juillet 1997. Ils correspondent en outre aux dispositions prévues aux articles 109 à 125 du décret du 12 mai 2004.

**Art. 92**

Les indemnités en question sont précisées dans l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.

**Art. 94 à 97**

Aucune disposition statutaire n'existant actuellement pour le personnel administratif de l'enseignement libre subventionné, ces articles correspondent « mutatis mutandis » aux articles 107 à 110 du décret du 24 juillet 1997.

**Art. 98 à 105**

Le commentaire précédent s'applique dans ce cas aux articles 111 à 118 du même décret.

**Art. 106 à 110**

Le commentaire précédent s'applique dans ce cas aux articles 119 à 123 du même décret.

**Art. 111**

Cet article correspond pour les établissements libres subventionnés à l'article 76 qui vise les établissements de la Communauté française.

**Art. 112 et 113**

Ces articles ne nécessitent pas de commentaire.

**Art. 114**

Cet article énumère les cas dans lesquels l'engagement peut être suspendu.

**Art. 115**

Cet article précise les modalités de suspension d'engagement en cas d'accouchement du membre du personnel.

**Art. 116**

Cet article précise les modalités selon lesquelles le membre du personnel prévient son pouvoir organisateur de son incapacité de travail.

**Art. 117 à 128**

Une chambre de recours spécifique est créée pour le personnel administratif des Hautes Ecoles libres subventionnées.

Sa composition correspond « mutatis mutandis » aux dispositions prévues pour le personnel enseignant dans le décret du 24 juillet 1997. Son fonctionnement a été revu, afin de correspondre, autant que possible, à ce qui est prévu pour les établissements de la Communauté française, répondant en cela à une observation du Conseil d'Etat à ce sujet.

**Art. 129**

Cet article étend la compétence des commissions paritaires créées par le décret du 24 juillet 1997 au personnel administratif des Hautes Ecoles libres subventionnées.

**Art. 130 à 138**

Aucune disposition statutaire n'existant actuellement pour le personnel administratif de l'enseignement subventionné, cette section correspond

« mutatis mutandis » aux dispositions contenues des articles 195 à 203 du décret du 24 juillet 1997.

#### Art. 139 à 141

Le commentaire précédent s'applique dans ce cas aux articles 204 à 206 du même décret.

#### Art. 142

Cet article correspond à l'article 76 du présent décret.

#### Art. 143 à 154

Une chambre des recours spécifique est créée pour le personnel administratif des Hautes Ecoles officielles subventionnées.

Sa composition correspond « mutatis mutandis » aux dispositions prévues pour le personnel enseignant dans le décret du 24 juillet 1997.

Son fonctionnement correspond à ce qui est prévu aux articles 119 à 126 pour les établissements libres subventionnés.

#### Art. 155

Cet article étend la compétence des commissions paritaires créées par le décret du 24 juillet 1997 au personnel administratif des Hautes Ecoles officielles subventionnées.

#### Art. 156

Cet article ne nécessite aucun commentaire particulier.

#### Art. 157 et 158

Ces articles ne nécessitent pas de commentaire particulier.

#### Art. 159

La fixation du cadre administratif au sein des Hautes Ecoles est soumise à des règles semblables à celles que l'on applique pour le personnel enseignant : un pourcentage minimal de 5 % de l'allocation annuelle globale doit être consacrée à du personnel administratif statutaire ; chaque Haute Ecole doit comprendre au moins un membre du personnel de niveau 1 et un membre du personnel des niveaux 2, 2+ ou 3 ; le nombre de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne pourra excéder 75 %, ni être inférieur à 65 % du nombre total d'emplois à partir de l'année académique 2009-2010. Entre-temps, la proportion de définitifs ne peut excéder 70 % du nombre total d'emplois.

Lorsque le calcul mentionné à l'alinéa précédent aboutit à un chiffre non entier, on arrondit ce chiffre à la demi ou à l'unité supérieures, par exemple 2,3 devient 2,5 et 2,7 devient 3.

#### Art. 160 à 162

Ces articles ne nécessitent aucun commentaire particulier.

#### Art. 163

Tous les membres du personnel de niveau 1 qui ont été recrutés conformément aux dispositions de l'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996, y compris ceux qui sont temporaires à durée indéterminée au plus tard le 31.12.07 sont placés dans un cadre d'extinction. Ils conservent tous les avantages liés à cette fonction. Ils peuvent par exemple avoir accès aux fonctions électives de Directeurs de catégorie et de Directeurs Présidents. Ils restent soumis au décret du 24 juillet 1997 fixant le statut.

#### Art. 164

Cet article ne nécessite aucun commentaire particulier.

#### Art. 165

§ 1er. L'article 344 du décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française a permis la nomination à titre définitif de membres du personnel qui avaient été désignés à titre temporaire et répondaient à certaines conditions. Pour appliquer cette mesure, il a été décidé de ne pas prendre en considération les membres du personnel qui avaient été désignés à titre temporaire après le 1er septembre 1996 dans les Hautes Ecoles et après le 1er septembre 2002 dans les Ecoles supérieures des Arts, considérant que les décrets des 9 septembre 1996 et 20 décembre 2001 avaient rendu inapplicables les normes de création d'emplois de personnel administratif. Des membres du personnel ont toutefois été désignés à titre temporaire après les dates susmentionnées. Par ailleurs, cette absence de cadre aurait aussi dû empêcher les nominations ou engagements à titre définitif dans les établissements subventionnés par la Communauté française. Comme ce n'a pas été le cas, il convient de rétablir l'égalité de traitement en permettant aux membres du personnel qui répondaient aux conditions de l'article 344 du décret du 12 mai 2004 d'être nommés à titre définitif.

§ 3. Les membres du personnel ayant été nom-

més à titre définitif et affectés à un établissement supérieur non universitaire organisé par la Communauté française dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966, c'est-à-dire ayant, entre autres, réussi l'épreuve de qualification professionnelle visée au 5° de cet article, sont assimilés à des membres du personnel de niveau 2+ tels que définis dans le présent décret.

§ 4. Les membres du personnel remplissant les conditions mentionnées au § 3 qui ont été affectés à titre définitif dans une Ecole supérieure des Arts ou un Institut supérieur d'Architecture organisés par la Communauté française bénéficient à titre personnel du barème de l'Adjoint administratif de niveau 2+.

#### **Art. 166 à 170**

Ces articles ne nécessitent pas de commentaire.

#### **Art. 171**

Cet article tient compte d'une observation générale du Conseil d'Etat.

Les candidatures pour un recrutement temporaire de membres du personnel exerçant déjà une fonction administrative ou de personnel auxiliaire d'éducation en qualité de temporaire, contractuel, APE, ACS, ... sont examinées prioritairement, pour autant que ces personnes n'aient pas fait l'objet d'une évaluation négative dans l'exercice de cette fonction.

#### **Art. 172**

Cet article ne nécessite pas de commentaire.

#### **Art. 173**

Tous les articles du décret concernant l'appel aux candidatures ont une portée rétroactive, ceci afin de permettre aux pouvoirs organisateurs de lancer le plus rapidement possible des appels pour l'année académique 2008-2009.

## PROJET DE DÉCRET

### RELATIF AUX MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES HAUTES ECOLES ORGANISÉES OU SUBVENTIONNÉES PAR LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur la proposition de la Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales,

#### ARRETE :

La Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales est chargée de présenter au Parlement de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit :

#### TITRE PREMIER

#### Dispositions générales

#### CHAPITRE PREMIER

#### Champ d'application et définitions

#### Article 1er

Le présent décret s'applique :

- 1° Aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;
- 2° Aux pouvoirs organisateurs de ces établissements.

#### Art. 2

§ 1er Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

- 1° Décret du 5 août 1995 : le décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles ;
- 2° Décret du 25 juillet 1996 : le décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;
- 3° Décret du 9 septembre 1996 : le décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;
- 4° Décret du 24 juillet 1997 : le décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du

personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;

- 5° Décret du 20 décembre 2001 : le décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts ;
- 6° Décret du 31 mars 2004 : le décret du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et refinançant les universités ;
- 7° Décret du 12 mai 2004 : le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française ;
- 8° L'établissement : la Haute Ecole organisée ou subventionnée par la Communauté française ;
- 9° L'établissement de la Communauté française : la Haute Ecole organisée par la Communauté française ;
- 10° L'établissement officiel subventionné : l'établissement organisé par une commune, une province, la Commission communautaire française ou une personne morale de droit public ;
- 11° L'établissement libre subventionné : l'établissement organisé par une personne morale de droit privé ;
- 12° Le pouvoir organisateur : le pouvoir organisateur d'un établissement tel que défini à l'article 2 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement ;
- 13° Le Conseil : le Conseil d'Administration tel que visé à l'article 65, alinéa 1er du décret du 5 août 1995 pour les Hautes Ecoles de la Communauté française et l'organe de gestion tel que visé à l'article 69, alinéas 1 et 2 du même décret pour les Hautes Ecoles subventionnées ;
- 14° La commission paritaire : selon les cas, les commissions visées aux articles 171 et 247 du décret du 24 juillet 1997 ;
- 15° Le directeur : le Directeur Président d'une Haute Ecole ;

- 16° Membres du personnel non statutaire : les personnes visées par les conventions prises en application de l'article 18 du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emplois inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, ainsi que les personnes qui occupent une fonction à charge du pouvoir organisateur, à condition que ces personnes occupent dans un établissement tel que défini au 9°, 10° ou 11°, selon le cas, une fonction identique à une des fonctions visées à l'article 3 ;
- 17° Changement d'affectation : opération statutaire permettant à un membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif d'obtenir un autre emploi de la même fonction et du même niveau dans un autre établissement au sein du même pouvoir organisateur ;
- 18° Réaffectation : opération statutaire permettant à un membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif mis en disponibilité par défaut d'emploi d'obtenir un autre emploi de la même fonction et du même niveau dans un autre établissement au sein du même pouvoir organisateur.

§ 2 Pour l'application du présent décret, les délais se calculent comme suit :

- 1° Le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris.
- 2° Le jour de l'échéance est compté dans le délai.

Toutefois, lorsque le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou un jour de fête dans la Communauté française, il est reporté au jour ouvrable le plus proche.

§ 3 L'emploi 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.

## CHAPITRE II

### Dispositions communes

## SECTION PREMIÈRE

### Des titres et fonctions

#### Art. 3

§ 1er Les fonctions que peuvent exercer les membres du personnel administratif des établissements sont, ci-après, déterminées et classées en fonctions de niveau 1, de niveau 2+, de niveau 2 et de niveau 3.

Les fonctions de recrutement sont des fonctions de rang 1. Les fonctions de promotion sont des fonctions de rang 2.

Les fonctions de niveau 1 sont exercées par des membres du personnel porteurs d'un titre du niveau supérieur du troisième degré.

Les fonctions de niveau 2+ sont exercées par des membres du personnel porteurs d'un titre du niveau supérieur du premier degré.

Les fonctions de niveau 2 sont exercées par des membres du personnel porteurs du certificat d'enseignement secondaire supérieur.

Les fonctions de niveau 3 sont exercées par des membres du personnel porteurs du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré.

Toutes les fonctions du personnel administratif peuvent être exercées à temps plein ou à mi-temps.

§ 2 Les fonctions sont précisées dans l'annexe 1 du présent décret.

§ 3 Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par titres du niveau supérieur du troisième degré :

- 1° Les grades de docteur, de médecin, de médecin vétérinaire ou de master, délivrés conformément à la législation des grades académiques ;
- 2° Les autres grades de master délivrés par l'enseignement supérieur de type long, ou par un jury d'enseignement supérieur de la Communauté française constitué conformément aux dispositions de l'article 43 du décret du 5 août 1995 ;
- 3° Le grade de master sanctionnant des études artistiques de deuxième cycle de type long ;
- 4° Les diplômes délivrés par l'Ecole royale militaire, à l'issue d'un deuxième cycle d'études.

Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par titres du niveau supérieur du premier degré :

- 1° Un des diplômes conférés conformément aux articles 14 et 15 du décret du 5 août 1995 ;

- 2° Le grade de bachelier sanctionnant des études artistiques de type court ;
- 3° Le grade de bachelier sanctionnant des études artistiques de premier cycle de type long.

§4 Sont également pris en considération au même titre que les diplômes délivrés par l'enseignement de plein exercice :

- 1° Les diplômes correspondants délivrés par l'enseignement de promotion sociale de type long en vertu de l'article 62, alinéa 1er, 1°, du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale ;
- 2° Les diplômes correspondants délivrés par l'enseignement de promotion sociale de type court en vertu de l'article 45, alinéa 1er, 1°, du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale.

§5 Les titres de capacité visés au §1er peuvent aussi être des titres étrangers reconnus équivalents en application de la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers ou de l'article 36 du décret du 5 septembre 1994 relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou correspondants en application de l'article 4 quater de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements.

#### Art. 4

Le volume hebdomadaire des prestations des membres du personnel administratif est de 38 heures/semaine.

### CHAPITRE III

#### Du recrutement

#### SECTION PREMIÈRE

#### De l'appel aux candidatures

#### Art. 5

Le cadre du personnel administratif est fixé annuellement par le pouvoir organisateur, selon les mêmes procédures que celles qui sont prévues

pour la détermination du cadre du personnel pédagogique.

Lorsque le pouvoir organisateur souhaite pourvoir un emploi d'une fonction du personnel administratif telle que visé à l'article 3, § 2, il publie un appel annuellement au Moniteur belge.

L'appel au Moniteur belge est publié dans le courant du mois de mars pour les Hautes Ecoles de la Communauté française et au plus tard le 1er mai pour les Hautes Ecoles subventionnées.

Avant de procéder à une désignation ou à un engagement à titre temporaire tel que défini au présent article et à l'article 8, § 1er et § 2, le pouvoir organisateur prendra en considération les demandes de réaffectation de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même fonction ou une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 11° et relevant du même pouvoir organisateur, ainsi que les demandes de changement d'affectation formulées par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif dans la même fonction ou dans une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 11° et relevant du même pouvoir organisateur.

Les fonctions correspondantes visées à l'alinéa précédent sont énumérées dans l'annexe 2 du présent décret.

#### Art. 6

L'appel visé à l'article 5 précise :

- 1° Le niveau de la fonction considérée, la nature de la charge, la description de la fonction à exercer, ainsi que le ou les lieux où cette fonction sera exercée ;
- 2° Les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, ainsi que les justifications d'expériences professionnelles diverses ;
- 3° Les forme et délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 2°.

La description de la fonction permet de déterminer la spécificité des titres visés à l'article 3, § 1er.

#### Art. 7

A peine de nullité, les candidatures sont introduites auprès du pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste.

**Art. 8**

§ 1er : Lorsqu'un établissement souhaite effectuer un remplacement, le pouvoir organisateur peut recruter une personne par dérogation à la procédure prévue à l'article 5, alinéa 2. Le pouvoir organisateur doit en priorité recruter une personne qui a posé sa candidature à un emploi de la même fonction, conformément à l'appel visé aux articles 5 et 6.

Cette désignation ou cet engagement temporaire prend fin dans les cas prévus à l'article 56, 1° à 7° et 9° à 12° et dans tous les cas à la fin de l'année académique en cours. Cette désignation ou cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation ou un engagement à durée indéterminée.

§ 2 : Lorsque l'établissement souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 6, la procédure visée à l'alinéa 1er du § 1er est d'application.

Cette désignation ou cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation ou un engagement à durée indéterminée.

L'établissement ne peut toutefois pourvoir à un emploi en recourant à l'alinéa 1er que pendant deux années académiques au maximum.

Si le même membre du personnel a été désigné à titre temporaire dans la même fonction, toute nouvelle désignation au terme indiqué dans l'alinéa précédent se fera obligatoirement dans le respect des articles 5 et 6.

**Art. 9**

Pour les établissements de la Communauté française, les membres du personnel sont désignés à titre temporaire par le Gouvernement sur proposition du Conseil.

Pour les établissements subventionnés, les membres du personnel sont, selon le cas, désignés ou engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur, sur proposition selon le cas de la direction ou du Conseil.

**SECTION II****De la désignation ou de l'engagement à titre temporaire****Art. 10**

§ 1er. Nul ne peut être désigné ou engagé à titre temporaire s'il ne remplit les conditions suivantes au moment de la désignation ou de l'engagement

à titre temporaire :

- 1° être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
- 3° Jouir des droits civils et politiques ;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° Etre porteur d'un des titres de capacité pour la fonction à conférer mentionnés à l'article 3 ;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 7° Avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidatures ;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire dans une fonction de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné, ni faire l'objet d'une constatation d'incompatibilité visée selon le cas à l'article 73 ou à l'article 106 ;
- 9° Ne pas avoir fait l'objet d'une révocation ou d'un licenciement pour faute grave en qualité de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné.

§ 2. Chaque désignation ou chaque engagement à titre temporaire est fait par écrit et mentionne au moins :

- 1° L'identité du pouvoir organisateur ;
- 2° L'identité du membre du personnel ;
- 3° Le niveau de la fonction, la nature de la charge, la description de la fonction à exercer, ainsi que le ou les lieux où cette fonction sera exercée ;
- 4° La date d'entrée en service ;
- 5° La date à laquelle la désignation ou l'engagement prend fin pour les désignations ou les engagements à durée déterminée ;
- 6° Si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 5 ou non ;
- 7° S'il s'agit d'un remplacement conformément à la procédure visée à l'article 8, § 1er, le nom du titulaire ;
- 8° Le cas échéant, les obligations visées selon le cas aux articles 98, alinéa 3 ou 138 et les incompatibilités visées selon le cas aux articles 108 ou 139.

Le pouvoir organisateur délivre au temporaire un acte écrit reprenant les mentions prévues à l'alinéa 1er. En l'absence d'écrit, le membre du personnel est réputé désigné ou engagé dans la fonction et

la charge qu'il occupe effectivement. Il est réputé selon le cas être désigné ou engagé à titre temporaire à durée déterminée ou à durée indéterminée.

§ 3. Lors de son entrée en fonction, le membre du personnel prête serment entre les mains du Directeur Président.

Le serment s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Acte en est donné au membre du personnel.

#### Art. 11

La première désignation ou le premier engagement à titre temporaire effectué dans le respect de l'article 5 prend fin au plus tard à l'issue de l'année académique.

#### Art. 12

§ 1er Au plus tard à l'issue de la première semaine du mois de mai, le pouvoir organisateur ou le Directeur Président établit un rapport sur la manière dont le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire s'est acquitté de sa tâche.

Le modèle de rapport est fixé par le Gouvernement pour les établissements de la Communauté française et par les commissions paritaires visées aux articles 129 et 155 pour les établissements subventionnés.

Le rapport est visé et daté le jour même par l'intéressé qui en reçoit copie et peut joindre une réponse écrite.

Le rapport porte selon le cas une des mentions suivantes : « a satisfait », « a satisfait partiellement », « n'a pas satisfait ».

§ 2 Lorsque, dans le cas d'un emploi visé à l'article 5, alinéa 2, le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le membre du personnel peut, dans les cinq jours ouvrables suivant la date précisée au § 1er, alinéa 3, introduire une réclamation écrite au directeur qui en accuse réception et la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours compétente. Celle-ci donne son avis dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. La décision initiale est maintenue ou modifiée. Dans tous les cas, cette décision doit être motivée.

§ 3 En cas d'absence de rapport, le membre du personnel est réputé avoir obtenu un rapport portant la mention « a satisfait ».

#### Art. 13

Lorsque le rapport porte la mention « a satisfait », la désignation ou l'engagement à titre temporaire peut être reconduit pour l'année académique suivante.

Lorsque le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », la désignation ou l'engagement à titre temporaire ne peut être reconduit pour l'année académique suivante.

Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention « a satisfait partiellement », il peut être reconduit pour une année académique maximum. A l'issue de cette année académique, le membre du personnel ne peut faire l'objet que d'un rapport portant la mention « a satisfait » ou d'un rapport portant la mention « n'a pas satisfait ».

### SECTION III

#### De la nomination ou de l'engagement à titre définitif

#### Art. 14

Après une année académique suivant la première désignation ou le premier engagement à titre temporaire, le membre du personnel devient temporaire à durée indéterminée, s'il a obtenu un rapport portant la mention « a satisfait » à l'issue de l'année académique considérée, et pour autant que l'emploi ait été à pourvoir conformément à l'article 5, alinéa 2, pour l'année académique considérée.

#### Art. 15

Aucun temporaire à durée indéterminée ne peut être nommé ou engagé à titre définitif par le pouvoir organisateur, s'il ne remplit les conditions suivantes au moment de la nomination ou de l'engagement à titre définitif :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
- 3° Jouir des droits civils et politiques ;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° Etre porteur d'un des titres de capacité pour la fonction considérée mentionnés à l'article 3 ;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 7° Occuper cet emploi en fonction principale ;

- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire dans une fonction de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné ;
- 9° Ne pas avoir fait l'objet d'une révocation ou d'un licenciement pour faute grave en qualité de membre du personnel administratif quel que soit le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur nomme ou engage à titre définitif le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte, pour la fonction considérée, la plus grande ancienneté de service, calculée conformément à l'article 32, §4.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, le pouvoir organisateur nomme ou engage à titre définitif le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte la plus grande ancienneté de fonction calculée conformément à l'article 32, § 5.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, le membre du personnel le plus âgé a priorité.

Pour les établissements organisés par la Communauté française, les membres du personnel sont nommés à titre définitif par le Gouvernement sur proposition du Conseil.

Pour les établissements subventionnés, les membres du personnel sont, selon le cas, engagés ou nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur, sur proposition de la direction ou du Conseil.

#### SECTION IV

##### De la promotion

###### Art. 16

Les fonctions de rang 2 ne peuvent être exercées que par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

###### Art. 17

Nul ne peut être nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de rang 2 s'il ne satisfait aux conditions suivantes au moment de la nomination ou de l'engagement à titre définitif ;

- 1° Etre nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de rang 1 correspondante ;
- 2° Avoir exercé cette fonction pendant quatre années au moins à partir de la nomination ou de l'engagement à titre définitif.

###### Art. 18

Les emplois de rang 2 déclarés vacants par le pouvoir organisateur sont conférés prioritairement à la suite d'un appel interne adressé aux membres du personnel de l'établissement concerné nommés ou engagés à titre définitif à une fonction correspondante de rang 1.

A l'occasion de l'appel visé à l'article 6, le pouvoir organisateur publie un appel aux réaffectations et aux changements d'affectation pour chaque emploi qui reste à pourvoir après application de l'alinéa 1er.

###### Art. 19

§1er : Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 ne peut être supérieur à 1/3 du nombre total d'emplois du niveau considéré.

§2 : Par dérogation au § 1er, un membre du personnel peut exercer une fonction au rang 2 lorsque le nombre total d'unités d'emplois du niveau concerné s'élève à maximum deux unités.

§3 : Le nombre total d'unités d'emplois visé aux §§ 1er et 2 ne prend pas en compte le ou les membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 et ayant obtenu un changement d'affectation dans l'établissement concerné.

#### CHAPITRE IV

##### Des positions administratives

#### SECTION PREMIÈRE

##### Dispositions générales

###### Art. 20

Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions administratives suivantes :

- 1° En activité de service ;
- 2° En non-activité ;
- 3° En disponibilité.

Le personnel administratif temporaire ne peut être qu'en « activité de service ».

## SECTION II

## De l'activité de service

## Art. 21

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

## Art. 22

Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf disposition formelle contraire.

## Art. 23

Le Gouvernement fixe le régime des vacances annuelles des membres du personnel.

Les membres du personnel ont droit à un minimum de trente - deux jours ouvrables de vacances par année académique.

## Art. 24

§ 1er Le membre du personnel définitif, se trouvant en activité de service, obtient des congés :

- 1° De vacances annuelles ;
- 2° De circonstances et de convenances personnelles ;
- 3° D'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ;
- 4° Pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 5° Pour prestations réduites pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 6° Pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
- 7° Pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix et des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience ;
- 8° Pour activité syndicale ;
- 9° Pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ;
- 10° Pour interruption de la carrière professionnelle ;
- 11° Politiques ;
- 12° De maternité ;
- 13° Pour pauses d'allaitement ;
- 14° Pour exercer une autre fonction dans l'enseignement, autre que l'enseignement universitaire.

§ 2 Le membre du personnel administratif temporaire obtient des congés :

- 1° De vacances annuelles ;
- 2° De circonstances et de convenances personnelles ;
- 3° Pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 4° D'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse ;
- 5° Pour interruption de la carrière ;
- 6° De maternité ;
- 7° Pour pauses d'allaitement.

## SECTION III

## De la non-activité

## Art. 25

Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

- a) Lorsque, aux conditions fixées par le Gouvernement, il accomplit en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience ;
- b) Lorsqu'il est frappé de la sanction de la suspension disciplinaire ou de la sanction de mise en non-activité disciplinaire ;
- c) Lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé par son pouvoir organisateur à s'absenter pour une période de longue durée.

## Art. 26

Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas de droit au traitement, sauf disposition formelle contraire.

## Art. 27

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

## SECTION IV

## De la disponibilité

## Art. 28

Le membre du personnel peut être mis en position de disponibilité :

- a) Par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ;
- b) Par défaut d'emploi ;
- c) 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 ;
- d) Pour convenances personnelles ;

#### Art. 29

Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

#### Art. 30

Des traitements peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité.

Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement allouées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service.

#### Art. 31

§ 1er : Le membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par le pouvoir organisateur suite à une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service formulée selon les modalités fixées par le Gouvernement. 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 administratif.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1er afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service prononcée au cours d'une année académique à l'encontre d'un membre du personnel soit prolongée jusqu'au terme de l'année académique en cours. Dans le cas d'un établissement subventionné, 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 administratif perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un membre du personnel administratif ne peut être placé en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si les faits pour lesquels cette mesure est envisagée peuvent faire l'objet

d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel 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 administratif doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est envisagée doivent être notifiés au membre du personnel 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 de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel administratif dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

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

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

Le membre du personnel administratif à charge duquel est formulée une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service peut, dans les dix jours de la notification de la proposition, introduire un recours auprès de la chambre de recours.

Celle-ci donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de trois mois maximum.

Dans un délai d'un mois 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 sa notification.

§ 3 : Si le membre du personnel administratif n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 2, la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service notifiée au membre du person-

nel en application de ce même § 2 devient définitive. Elle sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la notification par le pouvoir organisateur au membre du personnel.

### Art. 32

§ 1er : Est mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dont l'emploi est supprimé.

Le traitement du membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est pris en charge par la Communauté française.

La dotation qui, en vertu des dispositions de la loi du 29 mai 1959 précitée, est versée à l'établissement est diminuée de l'équivalent du traitement d'attente perçu par le membre du personnel.

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition de l'établissement pour exercer des missions en rapport avec la fonction pour laquelle il a fait l'objet d'une nomination ou d'un engagement à titre définitif, et ce au prorata du traitement d'attente qu'il perçoit.

Le membre du personnel perçoit un traitement d'attente égal à son dernier traitement d'activité pendant deux années académiques.

A partir de la troisième année académique, le traitement d'attente est réduit chaque année de 10 p.c. sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un trentième du traitement que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Cette réduction ne peut avoir pour effet de ramener le traitement d'attente à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel concerné aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs concernés.

Pour l'application de ce paragraphe, il faut entendre, par années de service, celles qui entrent en ligne de compte pour l'établissement de la pension de retraite.

§ 2 : Le pouvoir organisateur ne met un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction au sein de l'établissement à titre temporaire et dans le respect de leur ancienneté de service.

§ 3 : Si après l'opération mentionnée au paragraphe précédent le pouvoir organisateur doit encore procéder à une mise en disponibilité par défaut

d'emploi parmi les définitifs exerçant la même fonction, il le fera dans le respect de l'ancienneté de service.

Perd son emploi le membre du personnel définitif qui compte la plus petite ancienneté de service pour la fonction considérée.

§ 4 : L'ancienneté de service visée au § 2 est calculée de la manière suivante :

- 1° a) Tous les services prestés en qualité de membre du personnel administratif temporaire au sein du pouvoir organisateur concerné interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés ;
- b) Les services rendus par les membres du personnel non statutaire tels que définis à l'article 2 sont assimilés aux services visés au littéra a), à condition que le membre du personnel non statutaire concerné soit porteur du titre de capacité visé à l'article 3. En ce qui concerne les 1200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3 ;
- 2° Les services effectifs rendus en qualité de membre du personnel administratif définitif au sein du pouvoir organisateur concerné, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés ;
- 3° Les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes ;
- 4° Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié ;
- 5° Trente jours forment un mois ;
- 6° La durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période ;
- 7° Les congés annuels, les congés de circonstance et de convenances personnelles, les congés de maternité et les congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service.

Pour les membres du personnel temporaire et les membres du personnel non statutaire, les jours

de congé ne sont pris en compte que pendant la période d'activité.

§ 5 Pour l'application des §§ 2 et 3, en cas d'égalité d'ancienneté de service, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction.

L'ancienneté de fonction se calcule de la même manière qu'au § 4. Ne sont toutefois pris en considération que les services prestés dans la fonction considérée.

En cas d'égalité de service et de fonction, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel le plus jeune.

§6 Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi et qu'un emploi du même niveau et de la même fonction devient vacant, le pouvoir organisateur doit prioritairement l'attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance telle que prévue à l'article 5, alinéa 2.

## CHAPITRE V

### De la suspension préventive : mesure administrative

#### SECTION PREMIÈRE

##### Dispositions générales

###### Art. 33

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 de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste en activité de service.

#### SECTION II

### De la suspension préventive des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif

###### Art. 34

§ 1er Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif :

- 1° S'il fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur ;
- 3° 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 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 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 peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel 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, le pouvoir organisateur communique sa décision à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Si le membre du personnel ou son représentant peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

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

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

§ 3 Par dérogation à l'alinéa 1er du § 2, le membre du personnel 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 de l'établissement, que le membre du personnel ne soit plus présent.

Dans les dix 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 ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement 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 écarté sur-le-champ reste en activité de service.

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

- 1° Après six mois si aucune proposition de sanction disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai ;
- 2° Le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 44, § 3, si cette décision est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement ;
- 3° Pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingt jours calendrier après la notification de la sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition ;
- 4° Pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingt jours calendrier après la notification au pouvoir organisateur de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel ;
- 5° Le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, 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 1er 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 par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre.

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 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. 35

Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement, qui a fait 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 a fait usage de ses droits de recours ordinaires ;
- 3° D'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive ;
- 4° D'une procédure disciplinaire 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° D'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 43, 4° ou 6°, et contre laquelle le membre du personnel a introduit un recours, conformément à l'article 44, § 3, 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 aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, 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°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

#### Art. 36

À l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si :

- 1° Au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 43, 4° ou 6° ;
- 2° Il est fait application de l'article 60, 2°, b) ou 4° ;
- 3° Le membre du personnel 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 1er, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu 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 durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 35, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension 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 disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement, indûment retenu 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.

#### Art. 37

Pour les établissements subventionnés, la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement, afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

### SECTION III

#### De la suspension préventive des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire

#### Art. 38

§ 1er Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire :

- 1° S'il fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° Dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité conformément, selon le cas aux articles 73 à 76, 106 à 110 ou 139 à 141.

§ 2 Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel 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 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 peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréé.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si

le membre du personnel 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 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 à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

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

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

§ 3 Par dérogation à l'alinéa 1er du § 2, le membre du personnel 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 de l'établissement, que le membre du personnel ne soit plus présent.

Dans les dix 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 ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement 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 écarté sur-le-champ reste en activité de service.

§ 4 La durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

§ 5 Sans préjudice de l'application de l'article 42, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

### Art. 39

Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait 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 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 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. 40

A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

- 1° Il est fait application de l'article 56, 2° b) ou 5° ;
- 2° Le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1er, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu 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 durant la suspension préventive lui restent acquises.

### Art. 41

Pour les établissements subventionnés, la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement, afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

### Art. 42

La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur

à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin et, au plus tard, au 14 septembre de l'année académique en cours.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre sont applicables.

## CHAPITRE VI

### Régime disciplinaire

#### Art. 43

La hiérarchie des sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs est la suivante :

- 1° Le rappel à l'ordre ;
- 2° La réprimande ;
- 3° La retenue sur traitement ;
- 4° La suspension disciplinaire ;
- 5° La mise en non-activité disciplinaire ;
- 6° La révocation dans les établissements officiels ou le licenciement pour faute grave dans les établissements libres subventionnés.

#### Art. 44

§ 1er Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est nommé ou engagé à titre définitif.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du pouvoir organisateur qui a prononcé une sanction.

§ 2 Sauf les précisions apportées par le présent article, le pouvoir organisateur visé au paragraphe 1er est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

Dans l'établissement relevant de l'enseignement communal, le collègue des bourgmestre et échevins a le pouvoir de prononcer les sanctions suivantes : le rappel à l'ordre, la réprimande, la retenue sur traitement et la suspension disciplinaire pour une durée qui ne pourra excéder un mois.

Dans les établissements relevant de l'enseignement provincial, la Députation permanente a le pouvoir de prononcer les mêmes sanctions.

Dans les établissements de la Communauté française, les sanctions disciplinaires font l'objet d'une proposition motivée du directeur, sur avis du Conseil.

§ 3 La décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée au membre du personnel qui peut, dans un délai de vingt jours à compter de la notification, exercer un recours auprès de la chambre de recours compétente. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans le cadre 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.

§ 4 La décision définitive est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction dans le mois qui suit la réception de l'avis.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours. Elle est, elle-même, motivée si elle 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.

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

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

#### Art. 45

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

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

#### Art. 46

La suspension disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

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

**Art. 47**

La durée de la mise en non-activité disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel 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 sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration.

**Art. 48**

La retenue sur traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement 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. 49**

Aucune sanction ne peut être notifiée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou encore par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

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 sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel 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 à une nouvelle audition.

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

**Art. 50**

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

**Art. 51**

Toute sanction fait l'objet d'une inscription au dossier disciplinaire.

**Art. 52**

Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel 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 44, paragraphe 4, ou le troisième jour ouvrable visé au paragraphe 5 du même article.

**Art. 53**

L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Toutefois, l'autorité disciplinaire est, dans cette appréciation, liée par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale.

**Art. 54**

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

- 1° D'un an pour le rappel à l'ordre et la réprimande ;
- 2° De trois ans pour la retenue sur traitement ;
- 3° De cinq ans pour la suspension disciplinaire ;
- 4° De sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1er commence à courir selon le cas, au prononcé de la sanction disciplinaire ou à l'expiration du délai visé à l'article 44, § 3.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet.

La sanction disciplinaire est effacée dans le dossier disciplinaire du membre du personnel.

## CHAPITRE VII

## De la chambre de recours

## Art. 55

La chambre de recours visée aux articles 77 et 143 traite :

- 1° Les recours introduits en matière d'incompatibilité ;
- 2° Les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire ;
- 3° Les recours introduits par les membres du personnel temporaires à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait », tel que visé à l'article 12, § 2 ou à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés à l'article 57 ;
- 4° Les recours introduits à l'encontre d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

La chambre de recours visée à l'article 117 traite :

- 1° Les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire ;
- 2° Les recours introduits par les membres du personnel temporaires à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait », tel que visé à l'article 12, § 2 ou à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés à l'article 57 ;
- 3° Les recours introduits à l'encontre d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

## CHAPITRE VIII

## De la cessation des fonctions

## SECTION PREMIÈRE

## Des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire

## SOUS-SECTION PREMIÈRE

## Dispositions générales

## Art. 56

Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans un établissement officiel est démis de ses fonctions d'office et sans préavis et le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre temporaire dans un établissement libre prend fin sans préavis :

- 1° S'il n'a pas été désigné ou engagé à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur ;
- 2° S'il cesse de répondre aux conditions suivantes :
  - a) Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
  - b) Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
  - c) Jouir des droits civils et politiques ;
  - d) Satisfaire aux lois sur la milice.
- 3° Si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 4° S'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 5° S'il se trouve dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 6° S'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement le met hors d'état de remplir convenablement ses fonctions ;
- 7° S'il atteint l'âge de la mise à la retraite normale ;
- 8° Au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'année académique au cours de laquelle la désignation ou l'engagement ont été faits ;
- 9° Au moment du retour du titulaire de l'emploi lorsque le membre du personnel effectue un remplacement ;
- 10° Si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours n'a été introduit ; ou lorsque le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible ; ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail ;
- 11° En cas de suppression de la fonction occupée par le membre du personnel au sein de l'établissement. Dans ce cas, le membre du personnel temporaire à durée déterminée perd son emploi avant le temporaire à durée indéterminée occupant la même fonction.

Si les deux membres du personnel sont temporaires à durée déterminée ou à durée indéterminée, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle

que visée à l'article 32, § 4 pour la fonction considérée.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, c'est le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction qui perd son emploi.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, c'est le membre du personnel le plus jeune qui perd son emploi.

## SOUS-SECTION II

### Dispositions particulières

#### Art. 57

§ 1er. Moyennant un préavis de quinze jours ouvrables, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire peut être licencié selon le cas, sur proposition du Conseil.

Préalablement à toute proposition de licenciement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le licenciement est envisagé 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 de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. 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 sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel 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 à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit.

§ 2 Cette proposition est soumise au temporaire au moment où elle est formulée.

Le membre du personnel reçoit une copie de cette proposition. Le temporaire vise et date la proposition. Il la restitue le jour même. S'il estime que cette proposition n'est pas fondée, il vise en conséquence la proposition, la date et la res-

titue dans le même délai. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser la proposition. La proposition de licenciement est alors transmise au pouvoir organisateur qui, dans les dix jours, rejette cette proposition ou met le temporaire en préavis.

§ 3 Le temporaire, mis en préavis, peut dans les dix jours ouvrables de la notification du préavis, introduire par recommandé une réclamation écrite au pouvoir organisateur qui la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours compétente. Celle-ci donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

#### Art. 58

§ 1er Tout membre du personnel administratif temporaire peut être licencié sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre le membre du personnel et le directeur ou, le cas échéant, entre le membre du personnel et l'établissement.

§ 2 Dès le moment où des éléments susceptibles de constituer une faute grave sont connus, le membre du personnel est convoqué pour une audition par le Conseil. La convocation s'effectue par lettre recommandée à la poste. L'audition doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel 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 à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1er. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à la nouvelle audition, la procédure se poursuit.

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 de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un

représentant d'une organisation syndicale agréée.

§ 3 Si après l'audition visée au §2 ou en l'absence du membre du personnel ou de son représentant, l'organe visé à l'article 58, §2, alinéa 1er estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il transmet immédiatement la proposition de licenciement au pouvoir organisateur qui prend sa décision dans les trois jours ouvrables à compter de l'envoi de la proposition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés. Il est notifié au membre du personnel administratif, 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.

#### Art. 59

Un membre du personnel administratif désigné ou engagé à titre temporaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de huit jours ouvrables, prenant cours le jour de la notification. La durée du préavis peut toutefois être réduite, de commun accord des parties concernées.

### SECTION II

#### Des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif

#### Art. 60

Le membre du personnel nommé à titre définitif dans un établissement officiel est démis de ses fonctions d'office et sans préavis et le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre définitif dans un établissement libre prend fin sans préavis :

- 1° S'il n'a pas été nommé ou engagé à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Le membre du personnel garde les droits acquis liés à sa situation régulière précédente ;
- 2° S'il cesse de répondre aux conditions suivantes :
  - a) Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
  - b) Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
  - c) Jouir des droits civils et politiques ;
  - d) Satisfaire aux lois sur la milice.
- 3° Si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, de reprendre son service et reste

absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;

- 4° S'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 5° S'il se trouve dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 6° S'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement le met hors d'état de remplir convenablement ses fonctions ;
- 7° S'il atteint l'âge de la mise à la retraite normale ;
- 8° En cas de la sanction disciplinaire de révocation ou du licenciement pour faute grave ;
- 9° Si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours n'a été introduit ; ou lorsque le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible ; ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail ;
- 10° En cas de mise à la retraite pour inaptitude physique définitive.

Lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991, la Communauté française verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations prévues dans cette disposition.

#### Art. 61

En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'après y avoir été autorisé ou après un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au pouvoir organisateur par envoi recommandé à la poste, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur de sa décision.

### CHAPITRE IX

#### De la reprise de l'établissement au sein d'un même pouvoir organisateur ou par un autre pouvoir organisateur

#### Art. 62

En cas de fusion, reprise ou transfert, impliquant un ou plusieurs établissements du même pouvoir organisateur ou de pouvoirs organisateurs différents, les modalités relatives à l'emploi et aux conditions de travail des membres du personnel concernés font l'objet d'une négociation

préalable entre les représentants du pouvoir organisateur et selon le cas, avec les représentants des membres du personnel élus au comité de concertation de base, avec les représentants des membres du personnel élus à la commission paritaire locale ou avec la délégation syndicale.

#### Art. 63

§ 1er. En cas de restructuration impliquant plusieurs établissements, les dispositions suivantes sont d'application :

- 1° Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif et affecté à l'établissement ou la partie d'établissement repris conserve cette qualité ;
- 2° Le membre du personnel visé au 1° à qui ne peut être attribué au sein du nouvel établissement un emploi correspondant à celui qu'il occupait avant la restructuration, est alors mis en disponibilité par défaut d'emploi ;
- 3° Le membre du personnel temporaire peut faire l'objet d'une reprise dans le nouvel établissement.

§ 2. Les services effectifs rendus avant la reprise par les membres du personnel visés au § 1er, 1° et 3°, sont assimilés à des services effectifs rendus en qualité de membres du personnel du pouvoir organisateur qui reprend.

### CHAPITRE X

#### Inopposabilité des clauses contraires au statut

#### Art. 64

Toute disposition figurant dans un acte de désignation ou d'engagement ou dans un règlement de travail, contraire aux dispositions légales impératives, notamment des articles 12 bis, § 1er, et 45 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes, est inopposable.

### TITRE II

#### Des dispositions particulières à chaque réseau d'enseignement

### CHAPITRE PREMIER

#### Des membres du personnel des établissements de la Communauté française

### SECTION PREMIÈRE

#### Devoirs

#### Art. 65

§ 1er. Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction et de l'enseignement officiel.

§ 2. Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets et règlements.

Il exécute ponctuellement les ordres de service et accomplit sa tâche avec zèle et exactitude.

#### Art. 66

Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec le public et les étudiants.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

Les membres du personnel doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

#### Art. 67

Le membre du personnel doit observer, dans l'exercice de ses fonctions, les principes de neutralité de l'enseignement de la Communauté française.

#### Art. 68

Il ne peut utiliser les étudiants à des fins de propagande politique, religieuse ou philosophique ou de publicité commerciale

#### Art. 69

Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement et des services.

Il ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable.

#### Art. 70

Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Art. 71**

Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Art. 72**

Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

**SECTION II****Incompatibilités****Art. 73**

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1 toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

**Art. 74**

Le Gouvernement constate les incompatibilités visées à l'article 73. Il en informe le membre du personnel concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**Art. 75**

La chambre de recours visée à l'article 77 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités par les membres du personnel.

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 73, le membre du personnel peut introduire, par la voie hiérarchique, dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite, une réclamation devant la chambre de recours. Celle-ci 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.

**Art. 76**

Le Gouvernement autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur de-

mande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

- 1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française ;
- 2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaires qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel ;
- 3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le Gouvernement répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

**SECTION III****De la chambre de recours****Art. 77**

Il est créé une chambre de recours compétente pour les membres du personnel des établissements de la Communauté française.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

**Art. 78**

La chambre de recours est présidée par le président, et à défaut, par un président suppléant.

Les secrétaire et secrétaire suppléant de la chambre de recours en assument le secrétariat. Ils n'ont pas voix délibérative.

**Art. 79**

La chambre de recours est composée :

- 1° D'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux du Ministère de la Communauté française ;
- 2° De trois membres désignés par le Gouvernement ;
- 3° De trois membres désignés par le Gouvernement sur proposition des organisations syndicales agréées, chaque organisation disposant d'au moins un représentant ;
- 4° D'un secrétaire désigné parmi les agents des services du Gouvernement, de niveau 2+ au moins.

**Art. 80**

Le Gouvernement désigne, pour chaque membre effectif, deux membres suppléants selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 2° et 3°.

Il désigne également deux présidents suppléants selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 1°.

Il désigne également un secrétaire suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 79, 4°.

**Art. 81**

Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants sont désignés pour quatre ans.

Leur mandat est renouvelable.

Le suppléant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

**Art. 82**

Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

**Art. 83**

La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

**Art. 84**

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres, mais tout au plus de trois membres effectifs et suppléants désignés sur proposition des organisations syndicales et trois membres effectifs et suppléants désignés directement par le Gouvernement. Il ne peut récuser un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut 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 donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

**Art. 85**

Les président et présidents suppléants ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel d'un établissement relevant de leur administration.

Les membres ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel de l'établissement où ils travaillent eux-mêmes.

Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

**Art. 86**

L'appelant peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou retraités de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si, suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

**Art. 87**

La chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

**Art. 88**

Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les agents de niveau 1 des services du Gouvernement qui n'ont pas participé à l'enquête.

Le rapporteur expose objectivement à la chambre de recours les rétroactes de l'affaire et les résultats de l'enquête.

Il a droit de réplique. Il n'a pas voix délibérative.

#### Art. 89

La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge. Elle transmet son avis motivé au Gouvernement. L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

#### Art. 90

Le vote sur l'avis a lieu après un vote secret acquis à la majorité simple des voix.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

Les membres désignés directement par le Gouvernement et les membres désignés sur proposition des organisations syndicales doivent prendre part au vote en nombre égal. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

En cas de parité de voix, l'avis est considéré comme favorable à l'appelant.

#### Art. 91

La décision motivée du Gouvernement mentionne l'avis motivé de la chambre de recours.

La décision est notifiée par le Gouvernement à la chambre de recours et à l'intéressé.

#### Art. 92

Le mandat des membres de la chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour peuvent leur être accordées suivant les dispositions réglementaires applicables en la matière.

#### Art. 93

Le Gouvernement fixe les modalités de fonctionnement de la chambre de recours, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats.

## CHAPITRE II

### Des membres du personnel des établissements libres subventionnés

## SECTION PREMIÈRE

### Des devoirs

#### SOUS-SECTION PREMIÈRE

#### Des devoirs du pouvoir organisateur

#### Art. 94

Le pouvoir organisateur a l'obligation :

- 1° De faire travailler le membre du personnel 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° 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, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident ;
- 3° De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus ;
- 4° De consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil du membre du personnel, et en particulier du jeune membre du personnel ;
- 5° D'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au membre du personnel.

Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

#### Art. 95

Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux.

#### Art. 96

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

- 1° 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° 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 de travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

**Art. 97**

Le membre du personnel a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa 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.

## SOUS-SECTION II

**Des devoirs du membre du personnel****Art. 98**

Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction.

Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements et par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées à l'article 129.

Il doit respecter les obligations fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de l'établissement.

**Art. 99**

Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec le public et les étudiants.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

**Art. 100**

Les membres du personnel doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

**Art. 101**

Le membre du personnel ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement où il exerce ses fonctions.

Il exécute ponctuellement les ordres de service et accomplit sa tâche avec zèle et exactitude.

**Art. 102**

Il ne peut utiliser les étudiants à des fins de propagande ou de publicité commerciale.

**Art. 103**

Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Art. 104**

Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Art. 105**

Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

## SECTION II

**Incompatibilités****Art. 106**

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1 toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

**Art. 107**

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 106, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la commission paritaire compétente.

La commission paritaire émet son avis dans les trente jours de la réception de la demande.

**Art. 108**

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel administratif d'un établissement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire au caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de cet établissement.

**Art. 109**

Les incompatibilités visées à l'article 108 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

**Art. 110**

Le pouvoir organisateur qui constate qu'un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l'article 106, incompatible avec sa fonction, ou qui est, au sens de l'article 108, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif ou pédagogique de l'établissement, le lui notifie par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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 a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel, sauf s'il introduit un recours, dans le mois, devant le tribunal du travail.

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

**Art. 111**

Le pouvoir organisateur autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

- 1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement libre subventionné ;
- 2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaire qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel ;
- 3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le pouvoir organisateur répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

**SECTION III****De la protection de la vie privée****Art. 112**

Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée du membre du personnel.

**SECTION IV****Dossier professionnel****Art. 113**

Le dossier professionnel du membre du personnel comprend le dossier administratif et, le cas échéant, le dossier disciplinaire.

Toute pièce versée au dossier disciplinaire doit faire l'objet d'un visa préalable du membre du personnel intéressé.

L'obligation visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur fait la preuve que la demande de visa a été adressée au membre du personnel.

Le membre du personnel dispose d'un délai de cinq jours ouvrables pour viser la pièce versée au dossier disciplinaire, à partir du moment où la demande de visa lui a été adressée par le pouvoir organisateur.

Toute procédure disciplinaire ne peut s'appuyer que sur des pièces appartenant au dossier disciplinaire. Le dossier administratif contient exclusivement les documents relatifs aux statuts administratifs et pécuniaires du membre du personnel. Ces documents proviennent d'une part de la relation entre le pouvoir organisateur et le pouvoir subsidiant, et d'autre part, de la relation entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

Le Gouvernement approuve les modalités de constitution du dossier et d'accès à celui-ci, fixées par la Commission paritaire compétente.

**SECTION V****De la suspension de l'engagement****Art. 114**

Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

- 1° Pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement ;

- 2° Pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail ;
- 3° Pendant les périodes d'appel ou de rappel sous les armes ;
- 4° Pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection ;
- 5° Pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée ;
- 6° 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° Pour la durée du service accompli auprès de la protection civile ;
- 8° Pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience ;
- 9° Pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

#### Art. 115

À la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de son accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines – dix en cas de grossesse multiple – avant la date présumée de l'accouchement 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 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 neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine pour une période d'une durée égale à la durée des périodes pendant laquelle elle a continué à travailler ou à chômer de manière contrôlée, ou des périodes assimilées à des périodes de travail, à partir de la sixième semaine jusqu'à la deuxième semaine y incluse, et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de grossesse multiple, précédant la date exacte de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, la période de repos postnatal déterminée conformément aux alinéas précédents peut, à la demande du membre du personnel, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, le membre du personnel remet au pouvoir organisateur un certificat de l'établissement hospitalier attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

Le membre du personnel 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. 116

En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail. Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire, conformément à l'article 128, le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel 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 prescrit, le membre du personnel peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

En outre, le membre du personnel ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur, ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du membre du personnel estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel 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 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 VI

## De la chambre de recours

## Art. 117

Il est créé une chambre de recours pour les membres du personnel administratif des établissements libres subventionnés.

Le Gouvernement institue la chambre de recours après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

## Art. 118

La chambre de recours est composée :

- 1° D'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel des établissements libres subventionnés. Le Gouvernement nomme deux membres suppléants pour chaque membre effectif ;
- 2° D'un président et de deux présidents suppléants ;
- 3° D'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté du Gouvernement ; la chambre de recours comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 117. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

Le président et les présidents suppléants sont choisis par le Gouvernement parmi les magistrats en activité ou retraités.

## Art. 119

Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours

d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

## Art. 120

La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

## Art. 121

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut 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 donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

## Art. 122

Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

## Art. 123

Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement libre subventionné de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La procédure se poursuit valablement lorsque

l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

#### Art. 124

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 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 précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision peut être prise quel que soit le nombre de membres présents.

#### Art. 125

La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge.

#### Art. 126

L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

#### Art. 127

L'avis 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 et, dans tous les cas, au plus tard nonante jours à partir de la date de réception

du recours introduit par le membre du personnel. Il est motivé.

#### Art. 128

Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

### SECTION VII

#### De la commission paritaire

#### Art. 129

Les dispositions du chapitre IX du titre III du décret du 24 juillet 1997 sont d'application pour les Hautes Ecoles libres subventionnées.

### CHAPITRE III

#### Des membres du personnel des établissements officiels subventionnés

### SECTION PREMIÈRE

#### Devoirs

#### Art. 130

Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction et de l'enseignement officiel.

#### Art. 131

Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées à l'article 155.

#### Art. 132

Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec les étudiants et le public.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

#### Art. 133

Il ne peut exposer les étudiants à des actes de propagande politique, religieuse ou philoso-

phique, ou de publicité commerciale.

#### Art. 134

Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par leur acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement où il exerce sa fonction.

Il ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

#### Art. 135

Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

#### Art. 136

Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

#### Art. 137

Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

#### Art. 138

Le membre du personnel doit respecter les obligations, fixées par écrit dans l'acte de désignation ou de nomination, qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur auprès duquel il exerce ses fonctions.

### SECTION II

#### Incompatibilités

#### Art. 139

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1 toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1er sont indiquées dans tout acte de désignation ou de no-

mination.

#### Art. 140

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 139, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peuvent demander l'avis de la commission paritaire locale.

L'avis est donné dans les trente jours de la réception de la demande.

#### Art. 141

La chambre de recours instituée par l'article 143 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités.

Lorsque l'avis demandé à l'article 140 a été obtenu ou à l'expiration du délai de trente jours visé à ce même article, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur saisit la chambre de recours qui se prononce par voie d'avis.

La décision finale du pouvoir organisateur se conforme à l'avis visé à l'alinéa 2.

#### Art. 142

Le pouvoir organisateur autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

- 1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement libre subventionné ;
- 2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaire qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel ;
- 3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le pouvoir organisateur répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

### SECTION III

#### De la chambre de recours

#### Art. 143

Il est créé une chambre de recours pour les membres du personnel administratif des établissements officiels subventionnés.

Le Gouvernement institue la chambre de recours après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement officiels subventionnés agréés au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

#### Art. 144

La chambre de recours est composée.

- 1° D'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel des établissements officiels subventionnés. Le Gouvernement désigne deux membres suppléants pour chaque membre effectif ;
- 2° D'un président choisi parmi les magistrats en activité ou retraités ;
- 3° D'un secrétaire et de deux secrétaires adjoints.

Le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté du Gouvernement ; la chambre comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 143. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

#### Art. 145

Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

#### Art. 146

La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

#### Art. 147

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut 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 donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

#### Art. 148

Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

#### Art. 149

Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement officiel subventionné ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

#### Art. 150

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 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 précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision peut être prise quel que soit le nombre de membres présents.

#### Art. 151

La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge.

#### Art. 152

L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages. L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

#### Art. 153

L'avis de la chambre 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 et, dans tous les cas, au plus tard nonante jours à partir de la date de réception du recours introduit par le membre du personnel. Il est motivé.

#### Art. 154

Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

## SECTION IV

### Des commissions paritaires

#### Art. 155

Les dispositions du chapitre VI du titre IV du décret du 24 juillet 1997 sont d'application pour les Hautes Ecoles officielles subventionnées.

## TITRE III

### Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finale

#### CHAPITRE PREMIER

### Dispositions modificatives

#### Art. 156

L'Arrêté royal du 14 décembre 1978 fixant les conditions pour la détermination du nombre d'emplois dans les fonctions du personnel administratif d'enseignement supérieur de type long et l'Arrêté royal n° 78 du 21 juillet 1982 fixant les règles et les conditions de calcul du nombre d'emplois dans certaines fonctions du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel administratif, notamment dans l'enseignement supérieur de type court ne sont pas applicables aux établissements visés à l'article 1.

#### Art. 157

L'article 1er, alinéa 1er de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psychomédico-sociaux tel que remplacé par l'arrêté du Gouvernement du 3 septembre 1996 et modifié par le décret du 10 avril 2003 est complété par le point suivant :

« 15° le décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française. ».

#### Art. 158

Dans le décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, sont apportées les modifications suivantes :

1° L'article 17ter tel qu'inséré par le décret du 20

décembre 2001, est complété par l'alinéa suivant :

« Le membre du personnel administratif en congé pour mission soumis au décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 17bis, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. » ;

2° L'article 28 est complété par l'alinéa suivant :

« Le membre du personnel administratif en disponibilité pour mission spéciale soumis au décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 27, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. » .

#### Art. 159

L'article 31 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles est complété par la disposition suivante :

« § 4 Les coûts salariaux des membres du personnel administratif désignés ou engagés à titre temporaire, engagés ou nommés à titre définitif conformément au décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ne peuvent être inférieurs à 5 % de l'allocation annuelle globale. »

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1er doivent comprendre au moins un membre du personnel de niveau 1 et un membre du personnel des niveaux 2+, 2 ou 3.

En ce qui concerne les membres du personnel de niveau 1, les établissements ayant recruté un membre du personnel conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996, sont réputés satisfaire à l'obligation visée à l'alinéa précédent.

Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne peut être supérieur à 75 %, ni être inférieur à 65 % du nombre total d'emplois.

#### Art. 160

L'article 1er, 1° du décret du 12 mai 2004 est complété par les mots suivants : « , à l'exception

des Hautes Ecoles » .

## CHAPITRE II

### Dispositions abrogatoires

#### Art. 161

L'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996 est abrogé.

#### Art. 162

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française est abrogé.

## CHAPITRE III

### Dispositions transitoires

#### Art. 163

§ 1er. Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée au plus tard à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996, conservent le bénéfice de leur désignation ou de leur engagement , ainsi que l'avancement pécuniaire et les revalorisations barémiques liés à ladite désignation ou au dit engagement.

§ 2. Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif au plus tard à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions visées au § 1er, conservent le bénéfice de leur nomination ou engagement à titre définitif, ainsi que l'avancement pécuniaire et les revalorisations barémiques liées à ladite nomination ou au dit engagement à titre définitif.

#### Art. 164

Jusqu'au 15 septembre 2009, la disposition visée à l'article 159, alinéa 4, est remplacée par la disposition suivante :

« Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne peut être supérieur à 70 % du nombre total d'emplois. » .

### Art. 165

§ 1er. Par dérogation à l'article 64 du décret du 9 septembre 1996, à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001 et, s'il échet, au présent article 159, les membres du personnel administratif des établissements de la Communauté française qui ont été désignés à titre temporaire après le 1er septembre 1996 au sein d'une Haute Ecole de la Communauté française et après le 1er septembre 2002 dans une Ecole supérieure des Arts de la Communauté française dans une fonction de recrutement visée à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 sont nommés à titre définitif à la date du 1er septembre 2007 dans ladite fonction et affectés à l'établissement où ils exerçaient leur fonction au moment de leur désignation, pour autant qu'à la date de la nomination à titre définitif, ils satisfassent aux conditions suivantes :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
- 3° Jouir des droits civils et politiques ;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° Etre porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction conférée tel que prévu à l'article 18 du décret du 12 mai 2004 ;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 7° Compter au moins sept cent vingt jours de service dans une fonction de membre du personnel administratif calculée conformément à l'article 30, § 4 du décret du 12 mai 2004 ;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel administratif.

§ 2. Par dérogation à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001, les membres du personnel des établissements subventionnés qui ont été désignés ou engagés à titre temporaire après le 1er septembre 2002 dans une Ecole supérieure des Arts subventionnée dans une fonction de recrutement visée à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 sont nommés ou engagés à titre définitif à la date du 1er septembre 2007 dans ladite fonction et affectés à l'établissement où ils exerçaient leur fonction au moment de leur désignation ou de leur engagement, pour autant qu'à la date de la nomination ou de l'engagement à titre définitif, ils satisfassent aux conditions suivantes :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
- 3° Jouir des droits civils et politiques ;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° Etre porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction conférée tel que prévu à l'article 18 du décret du 12 mai 2004 ;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 7° Compter au moins sept cent vingt jours de service dans une fonction de membre du personnel administratif calculée conformément à l'article 30, § 4 du décret du 12 mai 2004 ;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel administratif.

§ 3. Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'administrateur secrétaire dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat sont, à titre personnel, réputés être nommés à titre définitif à une fonction d'adjoint administratif de niveau 2+ telle que définie au présent décret. Les membres du personnel visés à l'alinéa 1er continuent à bénéficier de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable. Ils restent affectés à l'établissement où ils exerçaient la fonction d'administrateur secrétaire avant l'entrée en vigueur du présent décret.

§ 4. Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'administrateur secrétaire dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966 précité et affectés à une Ecole supérieure des Arts ou un Institut d'Architecture organisés par la Communauté française bénéficient à titre personnel de l'échelle barémique attribuée aux membres du personnel visés au § 4, alinéa 1er. Ils conservent le bénéfice de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

§ 5. Par dérogation à l'article 14, les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire pour l'année académique 2008-2009 dans une Haute Ecole subventionnée conformément à

l'article 6, le sont en qualité de temporaire à durée indéterminée au sens du présent décret, pour autant qu'ils aient auparavant été désignés ou engagés à titre temporaire pendant une année académique ou moins, et ce dans une fonction correspondante, telle que visée à l'annexe 2 au présent décret.

#### Art. 166

Aussi longtemps que l'article 24 ne fait pas l'objet de dispositions d'exécution spécifiques, les dispositions de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat s'appliquent aux membres du personnel visés par le présent décret.

#### Art. 167

Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret sont censés être nommés ou engagés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions et fonction qu'ils exerçaient à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément au tableau de correspondance repris à l'annexe 2 au présent décret. Ils sont censés être affectés à l'établissement dans lequel ils exercent ces attributions et fonction. Ils conservent toutefois le bénéfice de leur nomination ou engagement à titre définitif antérieur pour la fixation du tantième applicable en matière de pension de retraite.

#### Art. 168

Les membres du personnel visés à l'article précédent continuent à bénéficier de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

#### Art. 169

Pour l'application du présent décret, les titres universitaires conférés conformément aux dispositions en vigueur avant l'application du décret du 31 mars 2004, sont assimilés aux grades académiques fixés par le même décret.

#### Art. 170

Pour l'application du présent décret, les titres de capacité conférés dans l'enseignement supérieur

non universitaire conformément aux dispositions en vigueur avant l'application du décret du 31 mars 2004, sont assimilés aux grades fixés par le même décret.

#### Art. 171

Jusqu'au 15 septembre 2013, à l'occasion de l'appel visé à l'article 5, le pouvoir organisateur examine prioritairement les candidatures pour une désignation ou un engagement à titre temporaire des membres de son personnel exerçant au sein de l'établissement une fonction de membre du personnel administratif, à quelque titre que ce soit, ou de personnel auxiliaire d'éducation, pour autant qu'ils n'aient pas fait l'objet d'une évaluation défavorable pour l'exercice de cette fonction.

Les services prestés en qualité de membre du personnel auxiliaire d'éducation désigné ou engagé à titre temporaire dans une Haute Ecole conformément aux dispositions de l'article 28 du décret du 25 juillet 1996 sont assimilés aux services visés à l'article 32, § 4, 1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> du présent décret, lorsque ces membres du personnel sont recrutés à titre temporaire en application de l'alinéa précédent

#### Art. 172

Par dérogation à l'article 5, alinéa 3, l'appel au *Moniteur belge* pour l'année académique 2008-2009 est publié au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2008.

### CHAPITRE IV

#### Disposition finale

#### Art. 173

Les articles 3 à 13 produisent leurs effets le 28 février 2008. L'article 159, alinéa 4 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Les articles 16 à 19 entrent en vigueur le 15 septembre 2009.

Bruxelles, le 9 mai 2008.

Par le Gouvernement de la Communauté française,

*La Vice-Présidente, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales,*

**Marie-Dominique SIMONET**

## AVANT-PROJET DE DÉCRET

### RELATIF AUX MEMBRES DU PERSONNEL ADMINISTRATIF DES HAUTES ECOLES ORGANISÉES OU SUBVENTIONNÉES PAR LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

Le Gouvernement de la Communauté française,

Sur la proposition de la Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales,

#### ARRETE :

La Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales est chargée de présenter au Parlement de la Communauté française le projet de décret dont la teneur suit :

#### TITRE PREMIER

##### Dispositions générales

#### CHAPITRE PREMIER

##### Champ d'application et définitions

#### Article 1er

Le présent décret s'applique :

- 1° Aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;
- 2° Aux pouvoirs organisateurs de ces établissements.

#### Art. 2

§ 1er Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

- 1° Décret du 5 août 1995 : le décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles ;
- 2° Décret du 25 juillet 1996 : le décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;
- 3° Décret du 9 septembre 1996 : le décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;
- 4° Décret du 24 juillet 1997 : le décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;

- 5° Décret du 20 décembre 2001 : le décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts ;
- 6° Décret du 31 mars 2004 : le décret du 31 mars 2004 définissant l'enseignement supérieur, favorisant son intégration dans l'espace européen de l'enseignement supérieur et finançant les universités ;
- 7° Décret du 12 mai 2004 : le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française ;
- 8° L'établissement : la Haute Ecole organisée ou subventionnée par la Communauté française ;
- 9° L'établissement de la Communauté française : la Haute Ecole organisée par la Communauté française ;
- 10° L'établissement officiel subventionné : l'établissement organisé par une commune, une province, la Commission communautaire française ou une personne morale de droit public ;
- 11° L'établissement libre subventionné : l'établissement organisé par une personne morale de droit privé ;
- 12° Le pouvoir organisateur : le pouvoir organisateur d'un établissement tel que défini à l'article 2 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement ;
- 13° Le Conseil : le Conseil d'Administration tel que visé à l'article 65, alinéa 1er du décret du 5 août 1995 pour les Hautes Ecoles de la Communauté française et l'organe de gestion tel que visé à l'article 69, alinéas 1 et 2 du même décret pour les Hautes Ecoles subventionnées ;
- 14° La commission paritaire : selon les cas, les commissions visées aux articles 171 et 247 du décret du 24 juillet 1997 ;
- 15° Le directeur : le Directeur Président d'une Haute Ecole ;
- 16° Membres du personnel non statutaire : les personnes visées par les conventions prises en application de l'article 18 du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emplois inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des

contractuels subventionnés, ainsi que les personnes qui occupent une fonction à charge du pouvoir organisateur, à condition que ces personnes occupent dans un établissement tel que défini au 9°, 10° ou 11°, selon le cas, une fonction identique à une des fonctions visées à l'article 3 ;

- 17° Changement d'affectation : opération statutaire permettant à un membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif d'obtenir un autre emploi de la même fonction et du même niveau dans un autre établissement au sein du même pouvoir organisateur ;
- 18° Réaffectation : opération statutaire permettant à un membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif mis en disponibilité par défaut d'emploi d'obtenir un autre emploi de la même fonction et du même niveau dans un autre établissement au sein du même pouvoir organisateur.

§ 2 Pour l'application du présent décret, les délais se calculent comme suit :

- 1° Le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris.
- 2° Le jour de l'échéance est compté dans le délai.

Toutefois, lorsque le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou un jour de fête dans la Communauté française, il est reporté au jour ouvrable le plus proche.

§ 3 L'emploi 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.

## CHAPITRE II

### Dispositions communes

#### SECTION PREMIÈRE

##### Des titres et fonctions

###### Art. 3

§ 1er Les fonctions que peuvent exercer les membres du personnel administratif des établissements sont, ci-après, déterminées et classées en fonctions de niveau 1, de niveau 2+, de niveau 2 et de niveau 3.

Les fonctions de recrutement sont des fonctions de rang 1. Les fonctions de promotion sont des fonctions de rang 2.

Les fonctions de niveau 1 sont exercées par des membres du personnel porteurs d'un titre du niveau supérieur du troisième degré.

Les fonctions de niveau 2+ sont exercées par des membres du personnel porteurs d'un titre du niveau supérieur du premier degré.

Les fonctions de niveau 2 sont exercées par des membres du personnel porteurs du certificat d'enseignement secondaire supérieur.

Les fonctions de niveau 3 sont exercées par des membres du personnel porteurs du certificat d'enseignement secondaire du deuxième degré.

Toutes les fonctions du personnel administratif peuvent être exercées à temps plein ou à mi-temps.

§2 Les fonctions sont précisées dans l'annexe au présent décret.

§3 Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par titres du niveau supérieur du troisième degré :

- 1° Les grades de docteur, de médecin, de médecin vétérinaire ou de master, délivrés conformément à la législation des grades académiques ;
- 2° Les autres grades de master délivrés par l'enseignement supérieur de type long, ou par un jury d'enseignement supérieur de la Communauté française constitué conformément aux dispositions de l'article 43 du décret du 5 août 1995 ;
- 3° Le grade de master sanctionnant des études artistiques de deuxième cycle de type long ;
- 4° Les diplômes délivrés par l'Ecole royale militaire, à l'issue d'un deuxième cycle d'études.

Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par titres du niveau supérieur du premier degré :

- 1° Un des diplômes conférés conformément aux articles 14 et 15 du décret du 5 août 1995 ;
- 2° Le grade de bachelier sanctionnant des études artistiques de type court ;
- 3° Le grade de bachelier sanctionnant des études artistiques de premier cycle de type long.

§4 Sont également pris en considération au même titre que les diplômes délivrés par l'enseignement de plein exercice :

- 1° Les diplômes correspondants délivrés par l'enseignement de promotion sociale de type long en vertu de l'article 62, alinéa 1er, 1°, du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale ;
- 2° Les diplômes correspondants délivrés par l'enseignement de promotion sociale de type court en vertu de l'article 45, alinéa 1er, 1°, du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale.

§5 Les titres de capacité visés au §1er peuvent aussi être des titres étrangers reconnus équivalents en application de la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers ou de l'article 36 du décret du 5 septembre 1994 relatif au régime des études universitaires et des grades académiques ou correspondants en application de l'article 4 quater de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements.

#### Art. 4

Le volume hebdomadaire des prestations des membres du personnel administratif est de 38 heures/semaine.

### CHAPITRE III

#### Du recrutement

#### SECTION PREMIÈRE

#### De l'appel aux candidatures

#### Art. 5

Le cadre du personnel administratif est fixé annuellement par le pouvoir organisateur, dans le respect des dispositions réglementaires, notamment les articles 66 et 69 du décret du 5 août 1995.

Lorsque le pouvoir organisateur souhaite pourvoir un emploi d'une fonction du personnel administratif telle que visé à l'article 3, § 2, il publie un appel au Moniteur belge.

#### Art. 6

L'appel visé à l'article 5 précise :

- 1° Le niveau de la fonction considérée, la nature de la charge, la description de la fonction à exercer, ainsi que le ou les lieux où cette fonction sera exercée ;
- 2° Les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, ainsi que les justifications d'expériences professionnelles diverses ;
- 3° Les forme et délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 2°.

#### Art. 7

A peine de nullité, les candidatures sont introduites auprès du pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste.

Le pouvoir organisateur recrute prioritairement des membres de son personnel exerçant déjà au sein de l'établissement une fonction administrative, à quelque titre que ce soit.

#### Art. 8

§1er : Lorsqu'un établissement souhaite effectuer un remplacement, le pouvoir organisateur peut recruter une personne par dérogation à la procédure prévue à l'article 5, alinéa 2. Le pouvoir organisateur doit en priorité recruter une personne qui a posé sa candidature à un emploi de la même fonction, conformément à l'appel visé aux articles 5 et 6.

Cette désignation ou cet engagement temporaire prend fin dans les cas prévus à l'article 56, 1° à 7° et 9° à 12° et dans tous les cas à la fin de l'année académique en cours. Cette désignation ou cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation ou un engagement à durée indéterminée.

§ 2 : Lorsque l'établissement souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 6, la procédure visée à l'alinéa 1er du § 1er est d'application.

Cette désignation ou cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation ou un engagement à durée indéterminée.

L'établissement ne peut toutefois pourvoir à un emploi en recourant à l'alinéa 1er que pendant deux années académiques au maximum.

Si le même membre du personnel a été désigné à titre temporaire dans la même fonction, toute nouvelle désignation au terme indiqué dans l'alinéa précédent se fera obligatoirement dans le respect des articles 5 et 6.

#### Art. 9

Pour les établissements de la Communauté française, les membres du personnel sont désignés à titre temporaire par le Gouvernement sur proposition du Conseil.

Pour les établissements subventionnés, les membres du personnel sont, selon le cas, désignés ou engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur, sur proposition selon le cas de la direction ou du Conseil.

## SECTION II

## De la désignation ou de l'engagement à titre temporaire

## Art. 10

§ 1er. Nul ne peut être désigné ou engagé à titre temporaire s'il ne remplit les conditions suivantes au moment de la désignation ou de l'engagement à titre temporaire :

- 1° être Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° Etre de conduite irréprochable ;
- 3° Jouir des droits civils et politiques ;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° Etre porteur d'un des titres de capacité pour la fonction à conférer mentionnés à l'article 3 ;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 7° Avoir introduit sa candidature dans la forme et le délai fixés par l'appel aux candidatures ;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire dans une fonction de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné ;
- 9° Ne pas avoir fait l'objet d'une révocation ou d'un licenciement pour faute grave en qualité de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné.

§ 2. Chaque désignation ou chaque engagement à titre temporaire est fait par écrit et mentionne au moins :

- 1° L'identité du pouvoir organisateur ;
- 2° L'identité du membre du personnel ;
- 3° Le niveau de la fonction, la nature de la charge, la description de la fonction à exercer, ainsi que le ou les lieux où cette fonction sera exercée ;
- 4° La date d'entrée en service ;
- 5° La date à laquelle la désignation ou l'engagement prend fin pour les désignations ou les engagements à durée déterminée ;
- 6° Si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 5 ou non ;
- 7° S'il s'agit d'un remplacement conformément à la procédure visée à l'article 8, § 1er, le nom du titulaire ;
- 8° Le cas échéant, les obligations visées selon le cas aux articles 98, alinéa 3 ou 138 et les incompatibilités visées selon le cas aux articles 111 ou 139.

Le pouvoir organisateur délivre au temporaire un acte écrit reprenant les mentions prévues à l'alinéa 1er. En l'absence d'écrit, le membre du personnel est réputé désigné ou engagé dans la fonction et la charge qu'il occupe effectivement. Il est réputé selon le cas être désigné ou engagé à titre temporaire à durée déterminée ou à durée indéterminée.

## Art. 11

La première désignation ou le premier engagement à titre temporaire effectué dans le respect de l'article 5 prend fin au plus tard à l'issue de l'année académique.

## Art. 12

§ 1er Au plus tard à l'issue de la première semaine du mois de mai, le pouvoir organisateur ou son mandataire établit un rapport sur la manière dont le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire s'est acquitté de sa tâche.

Le modèle de rapport est fixé par le Gouvernement pour les établissements de la Communauté française et par les commissions paritaires visées aux articles 128 et 150 pour les établissements subventionnés.

Le rapport est visé et daté le jour même par l'intéressé qui en reçoit copie et peut joindre une réponse écrite.

Le rapport porte selon le cas une des mentions suivantes : « a satisfait », « a satisfait partiellement », « n'a pas satisfait ».

§ 2 Lorsque, dans le cas d'un emploi visé à l'article 5, alinéa 2, le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le membre du personnel peut, dans les cinq jours ouvrables suivant la date précisée au § 1er, alinéa 3, introduire une réclamation écrite au directeur qui en accuse réception et la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours compétente. Celle-ci donne son avis dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation.

Le pouvoir organisateur prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. La décision initiale est maintenue ou modifiée. Dans tous les cas, cette décision doit être motivée.

§ 3 En cas d'absence de rapport, le membre du personnel est réputé avoir obtenu un rapport portant la mention « a satisfait ».

## Art. 13

Lorsque le rapport porte la mention « a satisfait », la désignation ou l'engagement à titre temporaire peut être reconduit pour l'année académique suivante.

Lorsque le rapport porte la mention « n'a pas sa-

tisfait », la désignation ou l'engagement à titre temporaire ne peut être reconduit pour l'année académique suivante.

Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention « a satisfait partiellement », il peut être reconduit pour une année académique maximum. A l'issue de cette année académique, le membre du personnel ne peut faire l'objet que d'un rapport portant la mention « a satisfait » ou d'un rapport portant la mention « n'a pas satisfait ».

### SECTION III

#### De la nomination ou de l'engagement à titre définitif

##### Art. 14

Après une année académique suivant la première désignation ou le premier engagement à titre temporaire, le membre du personnel devient temporaire à durée indéterminée, s'il a obtenu un rapport portant la mention « a satisfait » à l'issue de l'année académique considérée, et pour autant que l'emploi ait été à pourvoir conformément à l'article 5, alinéa 2, pour l'année académique considérée.

##### Art. 15

Nul ne peut être nommé ou engagé à titre définitif par le pouvoir organisateur, s'il ne remplit les conditions suivantes au moment de la nomination ou de l'engagement à titre définitif :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° Etre de conduite irréprochable ;
- 3° Jouir des droits civils et politiques ;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° Etre porteur d'un des titres de capacité pour la fonction considérée mentionnés à l'article 3 ;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 7° Occuper cet emploi en fonction principale ;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire dans une fonction de membre du personnel administratif au sein du pouvoir organisateur concerné ;
- 9° Ne pas avoir fait l'objet d'une révocation ou d'un licenciement pour faute grave en qualité de membre du personnel administratif quel que soit le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur nomme ou engage à titre définitif le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui

compte, pour la fonction considérée, la plus grande ancienneté de service, calculée conformément à l'article 32, §4.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, le pouvoir organisateur nomme ou engage à titre définitif le membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte la plus grande ancienneté de fonction.

En cas d'égalité d'ancienneté de fonction, le membre du personnel le plus âgé a priorité.

Pour les établissements organisés par la Communauté française, les membres du personnel sont nommés à titre définitif par le Gouvernement sur proposition du Conseil.

Pour les établissements subventionnés, les membres du personnel sont, selon le cas, engagés ou nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur, sur proposition de la direction ou du Conseil.

### SECTION IV

#### De la promotion

##### Art. 16

Les fonctions de rang 2 ne peuvent être exercées que par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

##### Art. 17

Nul ne peut être nommé ou engagé à titre définitif à une fonction de rang 2 s'il ne satisfait aux conditions suivantes au moment de la nomination ou de l'engagement à titre définitif :

- 1° Etre nommé ou engagé à titre définitif dans la fonction de rang 1 correspondante ;
- 2° Avoir exercé cette fonction pendant quatre années au moins à partir de la nomination ou de l'engagement à titre définitif.

##### Art. 18

Les emplois de rang 2 déclarés vacants par le pouvoir organisateur sont conférés prioritairement à la suite d'un appel interne adressé aux membres du personnel de l'établissement concerné nommés ou engagés à titre définitif à une fonction correspondante de rang 1.

##### Art. 19

§1er : Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 ne peut être supérieur à 1/3 du nombre total d'emplois du niveau considéré.

§2 : Par dérogation au § 1er, un membre du personnel peut exercer une fonction au rang 2 lorsque le nombre total d'unités d'emplois du niveau concerné s'élève à maximum deux unités.

§3 : Le nombre total d'unités d'emplois visé aux §§ 1er et 2 ne prend pas en compte le ou les membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 et ayant obtenu un changement d'affectation dans l'établissement concerné.

#### CHAPITRE IV

##### Des positions administratives

##### SECTION PREMIÈRE

##### Dispositions générales

##### Art. 20

Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions administratives suivantes :

- 1° En activité de service ;
- 2° En non-activité ;
- 3° En disponibilité.

Le personnel administratif temporaire ne peut être qu'en « activité de service ».

##### SECTION II

##### De l'activité de service

##### Art. 21

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

##### Art. 22

Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf disposition formelle contraire.

##### Art. 23

Le Gouvernement fixe le régime des vacances annuelles des membres du personnel.

Les membres du personnel ont droit à un minimum de trente - deux jours ouvrables de vacances par année académique.

##### Art. 24

§ 1er Le membre du personnel définitif, se trouvant en activité de service, obtient des congés :

- 1° De vacances annuelles ;
- 2° De circonstances et de convenances personnelles ;
- 3° D'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ;
- 4° Pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 5° Pour prestations réduites pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 6° Pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
- 7° Pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix et des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience ;
- 8° Pour activité syndicale ;
- 9° Pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles ;
- 10° Pour interruption de la carrière professionnelle ;
- 11° Politiques ;
- 12° De maternité ;
- 13° Pour pauses d'allaitement ;
- 14° Pour exercer une autre fonction dans l'enseignement, autre que l'enseignement universitaire.

§ 2 Le membre du personnel administratif temporaire obtient des congés :

- 1° De vacances annuelles ;
- 2° De circonstances et de convenances personnelles ;
- 3° Pour cause de maladie ou d'infirmité ;
- 4° D'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse ;
- 5° Pour interruption de la carrière ;
- 6° De maternité ;
- 7° Pour pauses d'allaitement.

##### SECTION III

##### De la non-activité

##### Art. 25

Le membre du personnel est dans la position de non-activité :

- a) Lorsque, aux conditions fixées par le Gouvernement, il accomplit en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience ;
- b) Lorsqu'il est frappé de la sanction de la suspension disciplinaire ou de la sanction de mise en non-activité disciplinaire ;

- c) Lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé par son pouvoir organisateur à s'absenter pour une période de longue durée.

#### Art. 26

Le membre du personnel qui est dans la position de non-activité n'a pas de droit au traitement, sauf disposition formelle contraire.

#### Art. 27

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité après la fin du mois où il atteint l'âge de soixante ans s'il compte trente années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension.

### SECTION IV

#### De la disponibilité

#### Art. 28

Le membre du personnel peut être mis en position de disponibilité :

- a) Par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ;
- b) Par défaut d'emploi ;
- c) Pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité ;
- d) Pour convenances personnelles.

#### Art. 29

Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois où il atteint l'âge de soixante ans s'il compte trente années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension.

#### Art. 30

Des traitements peuvent être alloués aux membres du personnel mis en disponibilité.

Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement allouées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service.

#### Art. 31

§ 1er : Le membre du personnel administratif nommé ou engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par le pouvoir organisateur suite à une proposition de mise

en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service formulée selon les modalités fixées par le Gouvernement. 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 administratif.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1er afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service prononcée au cours d'une année académique à l'encontre d'un membre du personnel soit prolongée jusqu'au terme de l'année académique en cours. Dans le cas d'un établissement subventionné, 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 administratif perçoit un traitement d'attente égal à 75 % de son dernier traitement d'activité.

Un membre du personnel administratif ne peut être placé en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service si les faits pour lesquels cette mesure est envisagée peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel 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 administratif doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service est envisagée doivent être notifiés au membre du personnel 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 de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel administratif dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

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

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

Le membre du personnel administratif à charge du-

quel est formulée une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service peut, dans les dix jours de la notification de la proposition, introduire un recours auprès de la chambre de recours.

Celle-ci donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de trois mois maximum.

Dans un délai d'un mois 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 sa notification.

§ 3 : Si le membre du personnel administratif n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 2, la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service notifiée au membre du personnel en application de ce même § 2 devient définitive. Elle sort ses effets le troisième jour ouvrable qui suit la notification par le pouvoir organisateur au membre du personnel.

### Art. 32

§ 1er : Est mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif dont l'emploi est supprimé.

Le traitement du membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi est pris en charge par la Communauté française.

La dotation qui, en vertu des dispositions de la loi du 29 mai 1959 précitée, est versée à l'établissement est diminuée de l'équivalent du traitement d'attente perçu par le membre du personnel.

Le membre du personnel en disponibilité par défaut d'emploi reste à la disposition de l'établissement pour exercer des missions en rapport avec la fonction pour laquelle il a fait l'objet d'une nomination ou d'un engagement à titre définitif, et ce au prorata du traitement d'attente qu'il perçoit.

Le membre du personnel perçoit un traitement d'attente égal à son dernier traitement d'activité pendant deux années académiques.

A partir de la troisième année académique, le traitement d'attente est réduit chaque année de 10 % sans qu'il puisse être inférieur à autant de fois un trentième du traitement que le membre du personnel compte d'années de service à la date de sa mise en disponibilité.

Cette réduction ne peut avoir pour effet de ramener le traitement d'attente à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel concerné aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs concernés.

Pour l'application de ce paragraphe, il faut entendre, par années de service, celles qui entrent en ligne

de compte pour l'établissement de la pension de retraite.

§ 2 : Le pouvoir organisateur ne met un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction au sein de l'établissement à titre temporaire et dans le respect de leur ancienneté de service.

§ 3 : Si après l'opération mentionnée au paragraphe précédent le pouvoir organisateur doit encore procéder à une mise en disponibilité par défaut d'emploi parmi les définitifs exerçant la même fonction, il le fera dans le respect de l'ancienneté de service.

Perd son emploi le membre du personnel définitif qui compte la plus petite ancienneté de service pour la fonction considérée.

§ 4 : L'ancienneté de service visée au § 2 est calculée de la manière suivante :

- 1° a) Tous les services prestés en qualité de membre du personnel administratif temporaire au sein du pouvoir organisateur concerné interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés ;
- b) Les services rendus par les membres du personnel non statutaire tels que définis à l'article 2 sont assimilés aux services visés au littéra a), à condition que le membre du personnel non statutaire concerné soit porteur du titre de capacité visé à l'article 3. En ce qui concerne les 1200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3 ;
- 2° Les services effectifs rendus en qualité de membre du personnel administratif définitif au sein du pouvoir organisateur concerné, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés ;
- 3° Les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes ;
- 4° Le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié ;
- 5° Trente jours forment un mois ;
- 6° La durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période ;
- 7° Les congés annuels, les congés de circonstance et de convenances personnelles, les congés de maternité et

les congés d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service.

Pour les membres du personnel temporaire et les membres du personnel non statutaire, les jours de congé ne sont pris en compte que pendant la période d'activité.

§ 5 Pour l'application des §§ 2 et 3, en cas d'égalité d'ancienneté de service, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction.

L'ancienneté de fonction se calcule de la même manière qu'au § 4. Ne sont toutefois pris en considération que les services prestés dans la fonction considérée.

En cas d'égalité de service et de fonction, est d'abord mis en disponibilité par défaut d'emploi, le membre du personnel le plus jeune.

§6 Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi et qu'un emploi du même niveau et de la même fonction devient vacant, le pouvoir organisateur doit prioritairement l'attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance telle que prévue à l'article 5, alinéa 2.

## CHAPITRE V

### De la suspension préventive : mesure administrative

#### SECTION PREMIÈRE

##### Dispositions générales

###### Art. 33

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 de ses fonctions.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste en activité de service.

#### SECTION II

### De la suspension préventive des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif

###### Art. 34

§ 1er Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif :

- 1° S'il fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° Dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur ;
- 3° 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 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 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 peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition et même si le membre du personnel 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, le pouvoir organisateur communique sa décision à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

Si le membre du personnel ou son représentant peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

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

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

§ 3 Par dérogation à l'alinéa 1er du § 2, le membre du personnel 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 de l'établissement, que le membre du personnel ne soit plus présent.

Dans les dix 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 ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement 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 écarté sur-le-champ reste en activité de service.

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

- 1° Quarante-cinq jours calendrier après la date prévue pour l'audition visée à l'article 49 si dans ce délai, le pouvoir organisateur n'a pas notifié au membre du personnel la décision visée à l'article 44, § 3 ;
- 2° Le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 44, § 3, si cette décision est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement ;
- 3° Pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingt jours calendrier après la notification de la sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition ;
- 4° Pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingt jours calendrier après la notification au pouvoir organisateur de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel ;
- 5° Le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, 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 1er 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 par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de sa 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

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. 35

Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement, qui a fait 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 a fait usage de ses droits de recours ordinaires ;
- 3° D'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive ;
- 4° D'une procédure disciplinaire 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° D'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 43, 4° ou 6°, et contre laquelle le membre du personnel a introduit un recours, conformément à l'article 44, § 3, 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 aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, 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°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de

sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

#### Art. 36

À l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée, sauf si :

- 1° Au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 43, 4° ou 6° ;
- 2° Il est fait application de l'article 60, 2°, b) ou 4° ;
- 3° Le membre du personnel 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 1er, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu 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 durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 35, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension 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 disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement, indûment retenu 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.

#### Art. 37

Pour les établissements subventionnés, la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement, afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

### SECTION III

#### De la suspension préventive des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire

#### Art. 38

§ 1er Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préven-

tive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire :

- 1° S'il fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° Dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité conformément, selon le cas aux articles 74 à 77, 109 à 113 ou 139 à 141.

§ 2 Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel 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 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 peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréé.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, le pouvoir organisateur communique sa décision au membre du personnel par lettre recommandée à la poste, et ce même si le membre du personnel 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 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 à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 2.

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

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

§ 3 Par dérogation à l'alinéa 1er du § 2, le membre du personnel 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 de l'établissement, que le membre du personnel ne soit plus présent.

Dans les dix 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 ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement 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 écarté sur-le-champ reste en activité de service.

§ 4 La durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

§ 5 Sans préjudice de l'application de l'article 42, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité ; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

#### Art. 39

Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement qui fait 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 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 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. 40

A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

- 1° Il est fait application de l'article 56, 2° b) ou 5° ;
- 2° Le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1er, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu 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 durant la suspension préventive lui restent acquises.

#### Art. 41

Pour les établissements subventionnés, la suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement, afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

#### Art. 42

La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin et, au plus tard, au 14 septembre de l'année académique en cours.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre sont applicables.

### CHAPITRE VI

#### Régime disciplinaire

#### Art. 43

La hiérarchie des sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs est la suivante :

- 1° Le rappel à l'ordre ;
- 2° La réprimande ;
- 3° La retenue sur traitement ;
- 4° La suspension disciplinaire ;
- 5° La mise en non-activité disciplinaire ;
- 6° La révocation dans les établissements officiels ou le licenciement pour faute grave dans les établissements libres subventionnés.

#### Art. 44

§1er Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans le-

quel le membre du personnel est nommé ou engagé à titre définitif.

La sanction disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du pouvoir organisateur qui a prononcé une sanction.

§ 2 Sauf les précisions apportées par le présent article, le pouvoir organisateur visé au paragraphe 1er est l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

Dans l'établissement relevant de l'enseignement communal, le collège des bourgmestre et échevins a le pouvoir de prononcer les sanctions suivantes : le rappel à l'ordre, la réprimande, la retenue sur traitement et la suspension disciplinaire pour une durée qui ne pourra excéder un mois.

Dans les établissements relevant de l'enseignement provincial, la Députation permanente a le pouvoir de prononcer les mêmes sanctions.

Dans les établissements de la Communauté française, les sanctions disciplinaires font l'objet d'une proposition motivée du directeur, sur avis du Conseil.

§ 3 La décision d'infliger une sanction disciplinaire est notifiée au membre du personnel qui peut, dans un délai de vingt jours à compter de la notification, exercer un recours auprès de la chambre de recours compétente. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

Sauf dans le cadre 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.

§ 4 La décision définitive est prise par l'autorité habilitée à prononcer la sanction dans le mois qui suit la réception de l'avis.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours. Elle est, elle-même, motivée si elle 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.

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

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

#### Art. 45

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

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

#### Art. 46

La suspension disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

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

#### Art. 47

La durée de la mise en non-activité disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

Le membre du personnel 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 sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration.

#### Art. 48

La retenue sur traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement 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. 49

Aucune sanction ne peut être notifiée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou encore par un délégué d'une organisation syndicale agréée.

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 sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel 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 à une nouvelle audition.

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

#### Art. 50

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

#### Art. 51

Toute sanction fait l'objet d'une inscription au dossier disciplinaire.

#### Art. 52

Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel 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 44, paragraphe 4, ou le troisième jour ouvrable visé au paragraphe 5 du même article.

#### Art. 53

L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

Quel que soit le résultat de l'action pénale, l'autorité administrative reste juge de l'application des sanctions disciplinaires.

Toutefois, l'autorité disciplinaire est, dans cette appréciation, liée par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale.

#### Art. 54

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

- 1° D'un an pour le rappel à l'ordre et la réprimande ;
- 2° De trois ans pour la retenue sur traitement ;
- 3° De cinq ans pour la suspension disciplinaire ;
- 4° De sept ans pour la mise en non-activité disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1er commence à courir selon le cas, au prononcé de la sanction disciplinaire ou à l'expiration du délai visé à l'article 44, § 3.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet.

La sanction disciplinaire est effacée dans le dossier disciplinaire du membre du personnel.

## CHAPITRE VII

### De la chambre de recours

#### Art. 55

La chambre de recours visée aux articles 79 et 143 traite :

- 1° Les recours introduits en matière d'incompatibilité ;
- 2° Les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire ;
- 3° Les recours introduits par les membres du personnel temporaires à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait », tel que visé à l'article 12, § 2 ou à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés à l'article 57 ;
- 4° Les recours introduits à l'encontre d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

La chambre de recours visée à l'article 120 traite :

- 1° Les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire ;
- 2° Les recours introduits par les membres du personnel temporaires à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait », tel que visé à l'article 12, § 2 ou à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés à l'article 57 ;
- 3° Les recours introduits à l'encontre d'une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service.

## CHAPITRE VIII

### Chapitre 8 : De la cessation des fonctions

#### SECTION PREMIÈRE

##### Des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire

#### SOUS-SECTION PREMIÈRE

##### Dispositions générales

#### Art. 56

Le membre du personnel désigné à titre temporaire dans un établissement officiel est démis de ses fonctions d'office et sans préavis et le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre temporaire dans un établissement libre prend fin sans préavis :

- 1° S'il n'a pas été désigné ou engagé à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur ;
- 2° S'il cesse de répondre aux conditions suivantes :
  - a) Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
  - b) Etre de conduite irréprochable ;
  - c) Jouir des droits civils et politiques ;
  - d) Satisfaire aux lois sur la milice.
- 3° Si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 4° S'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 5° S'il se trouve dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 6° S'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement le met hors d'état de remplir convenablement ses fonctions ;
- 7° S'il atteint l'âge de la mise à la retraite normale ;
- 8° Au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'année académique au cours de laquelle la désignation ou l'engagement ont été faits ;
- 9° Au moment du retour du titulaire de l'emploi lorsque le membre du personnel effectue un remplacement ;
- 10° Si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours n'a été introduit ; ou lorsque le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible ; ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail ;
- 11° En cas de suppression de la fonction occupée par le membre du personnel au sein de l'établissement. Dans ce cas, le membre du personnel temporaire à durée déterminée perd son emploi avant le temporaire à durée indéterminée occupant la même fonction.

Si les deux membres du personnel sont temporaires à durée déterminée ou à durée indéterminée, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 32, § 4 pour la fonction considérée.

En cas d'égalité d'ancienneté de service, c'est le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de fonction qui perd son emploi.

En cas d'égalité d'ancienneté de service et de fonction, c'est le membre du personnel le plus jeune qui perd son emploi.

## SOUS-SECTION II

### Dispositions particulières

#### Art. 57

§ 1er. Moyennant un préavis de quinze jours ouvrables, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire peut être licencié selon le cas, sur proposition du Conseil.

Préalablement à toute proposition de licenciement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le licenciement est envisagé 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 de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. 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 sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel 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 à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à l'audition, la procédure se poursuit.

§ 2 Cette proposition est soumise au temporaire au moment où elle est formulée.

Le membre du personnel reçoit une copie de cette proposition. Le temporaire vise et date la proposition. Il la restitue le jour même. S'il estime que cette proposition n'est pas fondée, il vise en conséquence la proposition, la date et la restitue dans le même délai. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser la proposition. La proposition de licenciement est alors transmise au pouvoir organisateur qui, dans les dix jours, rejette cette proposition ou met le temporaire en préavis.

§ 3 Le temporaire, mis en préavis, peut dans les dix jours ouvrables de la notification du préavis, introduire

par recommandé une réclamation écrite au pouvoir organisateur qui la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours compétente. Celle-ci donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours.

#### Art. 58

§ 1<sup>er</sup> Tout membre du personnel administratif temporaire peut être licencié sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre le membre du personnel et le directeur ou, le cas échéant, entre le membre du personnel et l'établissement.

§ 2 Dès le moment où des éléments susceptibles de constituer une faute grave sont connus, le membre du personnel est convoqué pour une audition par le Conseil. La convocation s'effectue par lettre recommandée à la poste. L'audition doit avoir lieu au plus tôt cinq jours ouvrables et au plus tard dix jours ouvrables après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

Si le membre du personnel 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 à une nouvelle audition notifiée conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant ne se sont pas présentés à la nouvelle audition, la procédure se poursuit.

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 de l'enseignement du réseau concerné, en activité de service ou à la retraite, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

§ 3 Si après l'audition visée au §2 ou en l'absence du membre du personnel ou de son représentant, l'organe visé à l'article 58, §2, alinéa 1<sup>er</sup> estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il transmet immédiatement la proposition de licenciement au pouvoir organisateur qui prend sa décision dans les trois jours ouvrables à compter de l'envoi de la proposition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés. Il est notifié au membre du personnel administratif, 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.

#### Art. 59

Un membre du personnel administratif désigné ou engagé à titre temporaire peut cesser volontairement ses fonctions moyennant un préavis de huit jours ouvrables, prenant cours le jour de la notification. La durée du préavis peut toutefois être réduit, de commun accord des parties concernées.

### SECTION II

#### Des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif

#### Art. 60

Le membre du personnel nommé à titre définitif dans un établissement officiel est démis de ses fonctions d'office et sans préavis et le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre définitif dans un établissement libre prend fin sans préavis :

- 1° S'il n'a pas été nommé ou engagé à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Le membre du personnel garde les droits acquis liés à sa situation régulière précédente ;
- 2° S'il cesse de répondre aux conditions suivantes :
  - a) Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
  - b) Etre de conduite irréprochable ;
  - c) Jouir des droits civils et politiques ;
  - d) Satisfaire aux lois sur la milice.
- 3° Si, après une absence autorisée, il néglige, sans motif valable, de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 4° S'il abandonne son emploi sans motif valable et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours ;
- 5° S'il se trouve dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 6° S'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement le met hors d'état de remplir convenablement ses fonctions ;
- 7° S'il atteint l'âge de la mise à la retraite normale ;
- 8° En cas de la sanction disciplinaire de révocation ou du licenciement pour faute grave ;
- 9° Si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours n'a été introduit ; ou lorsque le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de

la procédure, à une occupation incompatible; ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail;

- 10° En cas de mise à la retraite pour inaptitude physique définitive.

Lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991, la Communauté française verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations prévues dans cette disposition.

#### Art. 61

En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'après y avoir été autorisé ou après un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au pouvoir organisateur par envoi recommandé à la poste, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur de sa décision.

### CHAPITRE IX

#### De la reprise de l'établissement au sein d'un même pouvoir organisateur ou par un autre pouvoir organisateur

#### Art. 62

En cas de fusion, reprise ou transfert, impliquant un ou plusieurs établissements du même pouvoir organisateur ou de pouvoirs organisateurs différents, les modalités relatives à l'emploi et aux conditions de travail des membres du personnel concernés font l'objet d'une négociation préalable entre les représentants du pouvoir organisateur et selon le cas, avec les représentants des membres du personnel élus au comité de concertation de base, avec les représentants des membres du personnel élus à la commission paritaire locale ou avec la délégation syndicale.

#### Art. 63

§ 1er. En cas de restructuration impliquant plusieurs établissements, les dispositions suivantes sont d'application :

- 1° Le membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif et affecté à l'établissement ou la partie d'établissement repris conserve cette qualité;
- 2° Le membre du personnel visé au 1° à qui ne peut être attribué au sein du nouvel établissement un emploi correspondant à celui qu'il occupait avant la restructuration, est alors mis en disponibilité par défaut d'emploi;

- 3° Le membre du personnel temporaire peut faire l'objet d'une reprise dans le nouvel établissement.

§ 2. Les services effectifs rendus avant la reprise par les membres du personnel visés au § 1er, 1° et 3°, sont assimilés à des services effectifs rendus en qualité de membres du personnel du pouvoir organisateur qui reprend.

### CHAPITRE X

#### Inopposabilité des clauses contraires au statut

#### Art. 64

Toute disposition figurant dans un acte de désignation ou d'engagement ou dans un règlement de travail, contraire aux dispositions légales impératives, notamment des articles 12 bis, § 1er, et 45 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes, est inopposable.

### TITRE II

#### Des dispositions particulières à chaque réseau d'enseignement

### CHAPITRE PREMIER

#### Des membres du personnel des établissements de la Communauté française

### SECTION PREMIÈRE

#### Devoirs

#### Art. 65

La présente section s'applique aux membres du personnel désignés à titre temporaire ou nommés à titre définitif.

#### Art. 66

§ 1er. Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction et de l'enseignement officiel.

§ 2. Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets et règlements.

Il exécute ponctuellement les ordres de service et accomplit sa tâche avec zèle et exactitude.

**Art. 67**

Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec le public et les étudiants.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

Les membres du personnel doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

**Art. 68**

Le membre du personnel doit observer, dans l'exercice de ses fonctions, les principes de neutralité de l'enseignement de la Communauté française.

**Art. 69**

Il ne peut utiliser les étudiants à des fins de propagande politique, religieuse ou philosophique ou de publicité commerciale

**Art. 70**

Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement et des services.

Il ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable.

**Art. 71**

Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Art. 72**

Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Art. 73**

Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité.

Il ne peut adhérer, ni prêter son concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

L'exercice des droits de la citoyenneté belge ou européenne que possède le membre du personnel est tou-

jours respecté.

**SECTION II****Incompatibilités****Art. 74**

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1 toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

**Art. 75**

Le Gouvernement constate les incompatibilités visées à l'article 74. Il en informe le membre du personnel concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**Art. 76**

La chambre de recours visée à l'article 79 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités par les membres du personnel.

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 74, le membre du personnel peut introduire, par la voie hiérarchique, dans un délai de vingt jours ouvrables à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite, une réclamation devant la chambre de recours. Celle-ci 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.

**Art. 77**

Le Gouvernement autorise le cumul d'activités dans les affaires privées ou publiques sur demande écrite du membre du personnel intéressé aux conditions suivantes :

- 1° Le cumul n'a pas trait à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française ;
- 2° Le cumul ne couvre pas des périodes d'activité complémentaires qui rendent impossible l'accomplissement normal de ses fonctions par le membre du personnel ;
- 3° Le cumul n'est pas de nature à induire dans le chef du public une confusion entre les activités professionnelles et privées du membre du personnel.

Le Gouvernement répond au membre du personnel concerné endéans les deux mois, à compter de la date de réception de la demande écrite.

### SECTION III

#### De certaines dispositions particulières en matière de recrutement, de changement d'affectation et de disponibilité par défaut d'emploi

##### Art. 78

Lorsque le Gouvernement souhaite pourvoir un emploi conformément à l'article 5, il publie l'appel au Moniteur belge dans le courant du mois de mars, pour l'année académique suivante.

Avant de procéder à une désignation à titre temporaire telle que définie aux articles 5 et 8, § 1er et § 2, le Conseil prendra en considération les demandes de réaffectation de membres du personnel nommés à titre définitif dans un établissement visé à l'article 2, 9° mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même fonction ou une fonction correspondante, ainsi que les demandes de changements d'affectation formulées par les membres du personnel nommés à titre définitif dans la même fonction ou une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 9°.

Les fonctions correspondantes mentionnées à l'alinéa 2 sont énumérées dans l'annexe 2 au présent décret.

### SECTION IV

#### De la chambre de recours

##### Art. 79

Il est créé une chambre de recours compétente pour les membres du personnel des établissements de la Communauté française.

##### Art. 80

La chambre de recours est présidée par le président, et à défaut, par un président suppléant.

Les secrétaire et secrétaire suppléant de la chambre de recours en assument le secrétariat. Ils n'ont pas voix délibérative.

##### Art. 81

La chambre de recours est composée :

- 1° D'un président désigné par le Gouvernement parmi les fonctionnaires généraux du Ministère de la Communauté française ;
- 2° De trois membres désignés par le Gouvernement ;

3° De trois membres désignés par le Gouvernement sur proposition des organisations syndicales agréées, chaque organisation disposant d'au moins un représentant ;

4° D'un secrétaire désigné parmi les agents des services du Gouvernement, de niveau 2+ au moins.

##### Art. 82

Le Gouvernement désigne, pour chaque membre effectif, deux membres suppléants selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 81, 2° et 3°.

Il désigne également deux présidents suppléants selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 81, 1°.

Il désigne également un secrétaire suppléant selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 81, 4°.

##### Art. 83

Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants sont désignés pour quatre ans.

Leur mandat est renouvelable.

Le suppléant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

##### Art. 84

Aucun recours ne peut faire l'objet de délibérations de la chambre de recours si l'appelant n'a été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient les éléments susceptibles de permettre à la chambre de recours d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

##### Art. 85

La chambre de recours suspend ses travaux entre le 15 juillet et le 15 août.

##### Art. 86

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique à l'appelant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de cette liste, l'appelant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres, mais tout au plus de trois membres effectifs et suppléants désignés sur proposition des organisations syndicales et trois membres effectifs et suppléants désignés directement par le Gouvernement. Il ne peut récuser un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut 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 donner à cette demande.

Il peut aussi décharger un membre pour les mêmes motifs.

#### Art. 87

Les président et présidents suppléants ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel d'un établissement relevant de leur administration.

Les membres ne peuvent siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel de l'établissement où ils travaillent eux-mêmes.

Les président, présidents suppléants, membres effectifs et membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou leur cohabitant ou un parent ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

#### Art. 88

L'appelant peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou retraités de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

La procédure se poursuit valablement lorsque l'appelant dûment convoqué s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier l'absence à l'audition.

En cas d'empêchement légitime de l'appelant ou de son représentant, l'appelant sera convoqué aussi rapidement que possible. Le délai dans lequel la chambre de recours remet son avis est prolongé d'une durée égale à celle du report de la comparution.

Si, suite à cette seconde convocation, l'appelant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître ou n'est pas représenté, la procédure se poursuit valablement.

#### Art. 89

La chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

#### Art. 90

Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les agents de niveau 1 des services du Gouvernement qui n'ont pas participé à l'enquête.

Le rapporteur expose objectivement à la chambre de recours les rétroactes de l'affaire et les résultats de

l'enquête.

Il a droit de réplique. Il n'a pas voix délibérative.

#### Art. 91

La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête et entendre les témoins à charge et à décharge. Elle transmet son avis motivé au Gouvernement. L'avis mentionne le nombre de votes pour et contre émis.

#### Art. 92

Le vote sur l'avis a lieu au scrutin secret.

Les membres désignés directement par le Gouvernement et les membres désignés sur proposition des organisations syndicales doivent prendre part au vote en nombre égal. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

En cas de parité de voix, l'avis est considéré comme favorable à l'appelant.

#### Art. 93

La décision motivée du Gouvernement mentionne l'avis motivé de la chambre de recours.

La décision est notifiée par le Gouvernement à la chambre de recours et à l'intéressé.

#### Art. 94

Le mandat des membres de la chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour peuvent leur être accordées suivant les dispositions réglementaires applicables en la matière.

#### Art. 95

Le Gouvernement fixe les modalités de fonctionnement de la chambre de recours, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats.

## CHAPITRE II

### Des membres du personnel des établissements libres subventionnés

#### SECTION PREMIÈRE

##### Des devoirs

## SOUS-SECTION PREMIÈRE

## Des devoirs du pouvoir organisateur

## Art. 96

Le pouvoir organisateur a l'obligation :

- 1° De faire travailler le membre du personnel 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° 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, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident ;
- 3° De payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus ;
- 4° De consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil du membre du personnel, et en particulier du jeune membre du personnel ;
- 5° D'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au membre du personnel.

Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

## Art. 97

Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux.

## Art. 98

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

- 1° 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° 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 de travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

## Art. 99

Le membre du personnel a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa 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.

## SOUS-SECTION II

## Des devoirs du membre du personnel

## Art. 100

La présente section s'applique au membre du personnel engagé à titre temporaire ou à titre définitif.

## Art. 101

Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction.

Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements et par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées à l'article 127.

Il doit respecter les obligations fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de l'établissement.

## Art. 102

Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec le public et les étudiants.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

## Art. 103

Les membres du personnel doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement.

## Art. 104

Le membre du personnel ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement où il exerce ses fonctions.

Il exécute ponctuellement les ordres de service et accomplit sa tâche avec zèle et exactitude.

**Art. 105**

Il ne peut utiliser les étudiants à des fins de propagande ou de publicité commerciale.

**Art. 106**

Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Art. 107**

Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Art. 108**

Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité.

Il ne peut adhérer, ni prêter son concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

L'exercice des droits de la citoyenneté belge ou européenne que possède le membre du personnel est toujours respecté.

**SECTION II****Incompatibilités****Art. 109**

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1 toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

**Art. 110**

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 109, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la commission paritaire compétente.

La commission paritaire émet son avis dans les trente jours de la réception de la demande.

**Art. 111**

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel administratif d'un établissement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire au

caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de cet établissement.

**Art. 112**

Les incompatibilités visées à l'article 111 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

**Art. 113**

Le pouvoir organisateur qui constate qu'un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l'article 109, incompatible avec sa fonction, ou qui est, au sens de l'article 111, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif ou pédagogique de l'établissement, le lui notifie par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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 a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel, sauf s'il introduit un recours, dans le mois, devant le tribunal du travail.

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

**SECTION III****De la protection de la vie privée****Art. 114**

Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée du membre du personnel.

**SECTION IV****Dossier du membre du personnel****Art. 115**

Le dossier du membre du personnel comprend le dossier administratif et, le cas échéant, le dossier disciplinaire.

Toute pièce versée au dossier disciplinaire doit faire l'objet d'un visa préalable du membre du personnel intéressé.

L'obligation visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur fait la preuve que la demande de visa a été adressée au membre du personnel.

Le membre du personnel dispose d'un délai de cinq jours ouvrables pour viser la pièce versée au dossier disciplinaire, à partir du moment où la demande de visa lui a été adressée par le pouvoir organisateur.

Toute procédure disciplinaire ne peut s'appuyer que sur des pièces appartenant au dossier disciplinaire. Le dossier administratif contient exclusivement les documents relatifs aux statuts administratif et pécuniaire du membre du personnel. Ces documents proviennent d'une part de la relation entre le pouvoir organisateur et le pouvoir subsidiant, et d'autre part, de la relation entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

Le Gouvernement approuve les modalités de constitution du dossier et d'accès à celui-ci, fixées par la Commission paritaire compétente.

## SECTION V

### De certaines dispositions particulières en matière de recrutement, de changement d'affectation et de disponibilité par défaut d'emploi

#### Art. 116

Lorsque le pouvoir organisateur souhaite pourvoir un emploi conformément à l'article 6, il publie l'appel au Moniteur belge au plus tard le 1<sup>er</sup> mai, pour l'année académique suivante.

Avant de procéder à un engagement à titre temporaire tel que défini aux articles 5 et 8, §1<sup>er</sup> et § 2, le pouvoir organisateur prendra en considération les demandes de réaffectation de membres du personnel engagés à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même fonction ou une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 11° et relevant du même pouvoir organisateur, ainsi que les demandes de changement d'affectation formulées par des membres du personnel engagés à titre définitif dans la même fonction ou dans une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 11° et relevant du même pouvoir organisateur.

Les fonctions correspondantes visées à l'alinéa 2 sont énumérées dans l'annexe 2 au présent décret.

## SECTION VI

### De la suspension de l'engagement

#### Art. 117

Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

1° Pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement ;

- 2° Pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail ;
- 3° Pendant les périodes d'appel ou de rappel sous les armes ;
- 4° Pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection ;
- 5° Pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée ;
- 6° 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° Pour la durée du service accompli auprès de la protection civile ;
- 8° Pendant l'accomplissement du service imposé à l'objet de conscience ;
- 9° Pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

#### Art. 118

À la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la sixième semaine qui précède la date présumée de son accouchement, ou de la huitième semaine lorsqu'une naissance multiple est prévue.

Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines – dix en cas de grossesse multiple – avant la date présumée de l'accouchement 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 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 neuf semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la neuvième semaine pour une période d'une durée égale à la durée des périodes pendant laquelle elle a continué à travailler ou à chômer de manière contrôlée, ou des périodes assimilées à des périodes de travail, à partir de la sixième semaine jusqu'à la deuxième semaine y incluse, et de la huitième à la deuxième semaine y incluse en cas de grossesse multiple, précédant la date exacte de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier après les sept premiers jours à compter de sa naissance, la période de repos postnatal déterminée conformément aux alinéas précédents peut,

à la demande du membre du personnel, être prolongée d'une durée égale à la période d'hospitalisation de l'enfant qui excède les sept premiers jours. La durée de cette prolongation ne peut dépasser vingt-quatre semaines. A cet effet, le membre du personnel remet au pouvoir organisateur un certificat de l'établissement hospitalier attestant la durée d'hospitalisation de l'enfant.

Le membre du personnel 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. 119

En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail. Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire, conformément à l'article 128, le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel 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 prescrit, le membre du personnel peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

En outre, le membre du personnel ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur, ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du membre du personnel estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel 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 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 VII

#### De la chambre de recours

#### Art. 120

Il est créé une chambre de recours pour les membres du personnel administratif des établissements libres subventionnés.

Le Gouvernement institue la chambre de recours après consultation des groupements les plus représen-

tatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

#### Art. 121

La chambre de recours est composée :

- 1° D'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel des établissements libres subventionnés. Le Gouvernement nomme deux membres suppléants pour chaque membre effectif ;
- 2° D'un président et de deux présidents suppléants ;
- 3° D'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté du Gouvernement ; la chambre de recours comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 122. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement tranche.

Le président et les présidents suppléants sont choisis par le Gouvernement parmi les magistrats en activité ou retraités.

#### Art. 122

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique la liste des membres effectifs et suppléants au membre du personnel et au pouvoir organisateur. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut 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 aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

Le président, les présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

**Art. 123**

Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre les témoins.

Le délai mentionné à l'alinéa 1er est suspendu entre le 15 juillet et le 15 août.

**Art. 124**

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 précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision peut être prise quel que soit le nombre de membres présents.

L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Pour l'application de l'alinéa 3, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

**Art. 125**

L'avis 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 et, dans tous les cas, au plus tard nonante jours à partir de la date de réception du recours introduit par le membre du personnel. Il est motivé.

**Art. 126**

Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

**SECTION VIII****De la commission paritaire****Art. 127**

Les dispositions du chapitre IX du décret du 24 juillet 1997 sont d'application pour les Hautes Ecoles libres subventionnées.

**Art. 128**

La commission paritaire a principalement pour mission :

- 1° De délibérer sur les conditions générales de travail ;
- 2° 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 relevant du présent décret ;
- 3° D'établir des règles complémentaires aux dispositions du présent décret ;
- 4° De suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires.

Le Gouvernement peut inviter la commission à établir les règles complémentaires visées au 3° dans un délai qu'il fixe.

**CHAPITRE III****Des membres du personnel des établissements officiels subventionnés****SECTION PREMIÈRE****Devoirs****Art. 129**

La présente section s'applique au membre du personnel désigné à titre temporaire ou nommé à titre définitif.

**Art. 130**

Le membre du personnel doit, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'établissement où il exerce sa fonction et de l'enseignement officiel.

**Art. 131**

Dans l'exercice de sa fonction, le membre du personnel accomplit personnellement et consciencieusement les obligations qui lui sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles que visées à l'article 150.

**Art. 132**

Le membre du personnel est tenu à la correction la plus stricte tant dans ses rapports de service que dans ses rapports avec les étudiants et le public.

Il évite tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de sa fonction.

**Art. 133**

Il ne peut exposer les étudiants à des actes de propagande politique, religieuse ou philosophique, ou de publicité commerciale.

**Art. 134**

Il doit fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par leur acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche de l'établissement où il exerce sa fonction.

Il ne peut suspendre l'exercice de ses fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

**Art. 135**

Le membre du personnel ne peut révéler les faits dont il aurait eu connaissance en raison de ses fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Art. 136**

Le membre du personnel ne peut solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

**Art. 137**

Le membre du personnel ne peut se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité.

Il ne peut adhérer, ni prêter son concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

L'exercice des droits de la citoyenneté belge ou européenne que possède le membre du personnel est toujours respecté.

**Art. 138**

Le membre du personnel doit respecter les obligations, fixées par écrit dans l'acte de désignation ou de nomination, qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur auprès duquel il exerce ses fonctions.

## SECTION II

**Incompatibilités****Art. 139**

Est incompatible avec la qualité de membre du personnel visé à l'article 1 toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1er sont indiquées dans tout acte de désignation ou de nomination.

**Art. 140**

En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 139, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peuvent demander l'avis de la commission paritaire locale.

L'avis est donné dans les trente jours de la réception de la demande.

**Art. 141**

La chambre de recours instituée par l'article 143 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités.

Lorsque l'avis demandé à l'article 140 a été obtenu ou à l'expiration du délai de trente jours visé à ce même article, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur saisit la chambre de recours qui se prononce par voie d'avis.

La décision finale du pouvoir organisateur se conforme à l'avis visé à l'alinéa 2.

## SECTION III

## De certaines dispositions particulières en matière de recrutement, de changement d'affectation et de disponibilité par défaut d'emploi

## Art. 142

Lorsque le pouvoir organisateur souhaite pourvoir un emploi conformément à l'article 6, il publie l'appel au Moniteur belge au plus tard le 1er mai, pour l'année académique suivante.

Avant de procéder à une désignation à titre temporaire telle que définie aux articles 5 et 8, § 1er et § 2, le pouvoir organisateur prendra en considération les demandes de réaffectation de membres du personnel nommés à titre définitif et mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même fonction ou une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 10° et relevant du même pouvoir organisateur, ainsi que les demandes de changement d'affectation formulées par les membres du personnel nommés à titre définitif dans la même fonction ou dans une fonction correspondante au sein d'un établissement visé à l'article 2, 10° et relevant du même pouvoir organisateur.

Les fonctions correspondantes visées à l'alinéa 2 sont énumérées dans l'annexe 2 au présent décret.

## SECTION IV

## De la chambre de recours

## Art. 143

Il est créé une chambre de recours pour les membres du personnel administratif des établissements officiels subventionnés.

Le Gouvernement institue la chambre de recours après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement officiels subventionnés agréés au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur qu'elle soumet pour approbation au Gouvernement.

## Art. 144

La chambre de recours est composée :

1° D'un nombre égal de représentants des pouvoirs or-

ganisateurs et des membres du personnel des établissements officiels subventionnés. Le Gouvernement désigne deux membres suppléants pour chaque membre effectif ;

2° D'un président choisi parmi les magistrats en activité ou retraités ;

3° D'un secrétaire et de deux secrétaires adjoints.

Le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté du Gouvernement ; la chambre comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 143. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

## Art. 145

Dès qu'une affaire est introduite, le président communique la liste des membres effectifs et suppléants au membre du personnel et au pouvoir organisateur. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut 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 aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

Le président, les présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants ne peuvent siéger dans une affaire concernant leur conjoint ou un allié, jusqu'au quatrième degré inclusivement.

## Art. 146

Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné, en activité de service ou à la retraite ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement officiel subventionné ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

En cas de défaut de la partie régulièrement convoquée 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.

La chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre les témoins.

Le délai mentionné à l'alinéa 1er est suspendu entre le 15 juillet et le 15 août.

#### Art. 147

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 précédent n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion endéans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision peut être prise quel que soit le nombre de membres présents.

L'avis est donné après un vote secret acquis à la majorité simple des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Pour l'application de l'alinéa 3, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

#### Art. 148

L'avis de la chambre 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 et, dans tous les cas, au plus tard nonante jours à partir de la date de réception du recours introduit par le membre du personnel. Il est motivé.

#### Art. 149

Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

## SECTION V

### Des commissions paritaires

#### Art. 150

Les dispositions du chapitre VI du décret du 24 juillet 1997 sont d'application pour les Hautes Ecoles officielles subventionnées.

#### Art. 151

La commission paritaire a principalement pour mission :

- 1° De délibérer sur les conditions générales de travail ;
- 2° D'établir pour les membres du personnel des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'application ;
- 3° De donner des avis sur toutes questions relatives à l'organisation, la défense et la promotion des établissements officiels subventionnés ;
- 4° 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 relevant du présent décret.

## TITRE III

### Dispositions modificatives, abrogatoires, transitoires et finale

#### CHAPITRE PREMIER

##### Dispositions modificatives

#### Art. 152

L'Arrêté royal du 14 décembre 1978 fixant les conditions pour la détermination du nombre d'emplois dans les fonctions du personnel administratif d'enseignement supérieur de type long et l'Arrêté royal n° 78 du 21 juillet 1982 fixant les règles et les conditions de calcul du nombre d'emplois dans certaines fonctions du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel administratif, notamment dans l'enseignement supérieur de type court ne sont pas applicables aux établissements visés à l'article 1.

#### Art. 153

L'article 1er, alinéa 1er de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux tel que remplacé par l'arrêté du Gouvernement du 3 septembre 1996 et modifié par le décret du 10 avril 2003 est complété par le point suivant :

« 15° le décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française. ».

#### Art. 154

Dans le décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, sont apportées les modifications suivantes :

1° L'article 17ter tel qu'inséré par le décret du 20 décembre 2001, est complété par l'alinéa suivant :

« Le membre du personnel administratif en congé pour mission soumis au décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 17bis, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. » ;

2° L'article 28 est complété par l'alinéa suivant :

« Le membre du personnel administratif en disponibilité pour mission spéciale soumis au décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française retrouve son emploi s'il n'a pas été remplacé avant sa reprise d'activité par application de l'article 27, par un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif. ».

#### Art. 155

L'article 31 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles est complété par la disposition suivante :

« §4 Les coûts salariaux des membres du personnel administratif désignés ou engagés à titre temporaire, engagés ou nommés à titre définitif conformément au décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ne peuvent être inférieurs à 5 % de l'allocation annuelle globale. »

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1er doivent comprendre au moins un membre du personnel de niveau 1 et un membre du personnel des niveaux 2+, 2 ou 3.

En ce qui concerne les membres du personnel de niveau 1, les établissements ayant recruté un membre du personnel conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996, sont réputés satisfaire à l'obligation visée à l'alinéa précédent.

Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne peut être supérieur à 75 %, ni être inférieur à 65 % du nombre total d'emplois.

#### Art. 156

L'article 1er, 1° du décret du 12 mai 2004 est complété par les mots suivants : « , à l'exception des Hautes Ecoles ».

### CHAPITRE II

#### Dispositions abrogatoires

##### Art. 157

L'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996 est abrogé.

##### Art. 158

L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française est abrogé.

### CHAPITRE III

#### Dispositions transitoires

##### Art. 159

§ 1er. Les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée au plus tard à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 novembre 2000 portant exécution de l'article 7 bis du décret du 25 juillet 1996, conservent le bénéfice de leur désignation ou de leur engagement, ainsi que l'avancement pécuniaire et les revalorisations barémiques liés à ladite désignation ou au dit engagement.

§ 2. Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif au plus tard à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément aux dispositions visées au § 1er, conservent le bénéfice de leur nomination ou engagement à titre définitif, ainsi que l'avancement pécuniaire et les revalorisations barémiques liées à ladite nomination ou au dit engagement à titre définitif.

##### Art. 160

Jusqu'au 15 septembre 2009, la disposition visée à l'article 155, alinéa 4, est remplacée par la disposition suivante :

« Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif ne peut être supérieur à 70 % du nombre total d'emplois. ».

#### Art. 161

§ 1er. Par dérogation à l'article 64 du décret du 9 septembre 1996, à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001 et, s'il échet, au présent article 155, les membres du personnel administratif des établissements de la Communauté française qui ont été désignés à titre temporaire après le 1er septembre 1996 au sein d'une Haute Ecole de la Communauté française et après le 1er septembre 2002 dans une Ecole supérieure des Arts de la Communauté française dans une fonction de recrutement visée à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 sont nommés à titre définitif à la date du 1er septembre 2007 dans ladite fonction et affectés à l'établissement où ils exerçaient leur fonction au moment de leur désignation, pour autant qu'à la date de la nomination à titre définitif, ils satisfassent aux conditions suivantes :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° Etre de conduite irréprochable ;
- 3° Jouir des droits civils et politiques ;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° Etre porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction conférée tel que prévu à l'article 18 du décret du 12 mai 2004 ;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 7° Compter au moins sept cent vingt jours de service dans une fonction de membre du personnel administratif calculée conformément à l'article 30, § 4 du décret du 12 mai 2004 ;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel administratif.

§ 2. Par dérogation à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001, les membres du personnel des établissements subventionnés qui ont été désignés ou engagés à titre temporaire après le 1er septembre 2002 dans une Ecole supérieure des Arts subventionnée dans une fonction de recrutement visée à l'article 17 du décret du 12 mai 2004 sont nommés ou engagés à titre définitif à la date du 1er septembre 2007 dans ladite fonction et affectés à l'établissement où ils exerçaient leur fonction au moment de leur désignation ou de leur engagement, pour autant qu'à la date de la nomination ou de l'engagement à titre définitif, ils satisfassent aux conditions suivantes :

- 1° Etre Belge ou ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement ;
- 2° Etre de conduite irréprochable ;
- 3° Jouir des droits civils et politiques ;
- 4° Avoir satisfait aux lois sur la milice ;
- 5° Etre porteur d'un titre requis en rapport avec la fonction conférée tel que prévu à l'article 18 du décret du 12 mai 2004 ;
- 6° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;
- 7° Compter au moins sept cent vingt jours de service dans une fonction de membre du personnel administratif calculée conformément à l'article 30, § 4 du décret du 12 mai 2004 ;
- 8° Ne pas faire l'objet d'une suspension disciplinaire ou d'une mise en non-activité disciplinaire ou de la révocation dans une fonction de membre du personnel administratif.

§ 3. Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'administrateur secrétaire dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat sont, à titre personnel, réputés être nommés à titre définitif à une fonction d'adjoint administratif de niveau 2+ telle que définie au présent décret.

Les membres du personnel visés à l'alinéa 1er continuent à bénéficier de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

Ils restent affectés à l'établissement où ils exerçaient la fonction d'administrateur secrétaire avant l'entrée en vigueur du présent décret.

§ 4. Les membres du personnel nommés à titre définitif à la fonction d'administrateur secrétaire dans le respect de l'article 54 de l'arrêté royal du 29 août 1966 précité et affectés à une Ecole supérieure des Arts ou un Institut d'Architecture organisés par la Communauté française bénéficient à titre personnel de l'échelle barémique attribuée aux membres du personnel visés au § 4, alinéa 1er.

Ils conservent le bénéfice de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

§ 5. Par dérogation à l'article 14, les membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire pour l'année académique 2008-2009 dans une Haute Ecole subventionnée conformément à l'article 6, le sont en qualité de temporaire à durée indéterminée au sens du présent décret, pour autant qu'ils aient auparavant été

désignés ou engagés à titre temporaire pendant une année académique au moins, et ce dans une fonction correspondante, telle que visée à l'annexe 2 au présent décret.

#### Art. 162

Aussi longtemps que l'article 24 ne fait pas l'objet de dispositions d'exécution spécifiques, les dispositions de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat s'appliquent aux membres du personnel visés par le présent décret.

#### Art. 163

Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret sont censés être nommés ou engagés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions et fonction qu'ils exerçaient à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, conformément au tableau de correspondance repris à l'annexe 2 au présent décret. Ils sont censés être affectés à l'établissement dans lequel ils exercent ces attributions et fonction.

Ils conservent toutefois le bénéfice de leur nomination ou engagement à titre définitif antérieur pour la fixation du tantième applicable en matière de pension de retraite.

#### Art. 164

Les membres du personnel visés à l'article précédent continuent à bénéficier de l'échelle barémique qui leur était attribuée à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret si cette dernière leur est plus favorable.

#### Art. 165

Pour l'application du présent décret, les titres universitaires conférés conformément aux dispositions en vigueur avant l'application du décret du 31 mars 2004, sont assimilés aux grades académiques fixés par le même décret.

#### Art. 166

Pour l'application du présent décret, les titres de capacité conférés dans l'enseignement supérieur non universitaire conformément aux dispositions en vigueur avant l'application du décret du 31 mars 2004, sont assimilés aux grades fixés par le même décret.

#### Art. 167

Les services prestés en qualité de membre du personnel auxiliaire d'éducation désigné ou engagé à titre temporaire dans une Haute Ecole conformément aux dispositions de l'article 28 du décret du 25 juillet 1996 sont assimilés aux services visés à l'article 32, § 4, 1°, 3° et 4° à 7° du présent décret.

#### Art. 168

Par dérogation à l'article 7, alinéa 2, le pouvoir organisateur recrute aussi prioritairement les membres du personnel visés à l'article précédent.

### SECTION PREMIÈRE

#### Disposition finale

#### Art. 169

Le présent décret entre en vigueur le 1er janvier 2008, à l'exception :

- a) De l'article 155, alinéa 4, qui entre en vigueur le 1er janvier 2009 ;
- b) Des articles 16 à 19 qui entrent en vigueur le 15 septembre 2009 ;
- c) De l'article 161 qui produit ses effets le 1er septembre 2007.

Bruxelles, le

Par le Gouvernement de la Communauté française,

*La Vice-Présidente, Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales,*

**Marie-Dominique SIMONET**

## ANNEXE 1 AU PROJET DE DÉCRET



## PERSONNEL ADMINISTRATIF DES HAUTES ECOLES

## FONCTIONS DE RANG 1

Fonction de niveau 1 :  
Attaché

Fonction de niveau 2 + :  
Adjoint administratif

Fonction de niveau 2 :  
Agent administratif de niveau 2

Fonction de niveau 3 :  
Agent administratif de niveau 3

## FONCTIONS DE RANG 2

Fonction de niveau 1 :  
Attaché

Fonction de niveau 2 + :  
Adjoint administratif

Fonction de niveau 2 :  
Agent administratif de niveau 2

Fonction de niveau 3 :  
Agent administratif de niveau 3

Vu pour être annexé au décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française.

La Ministre de l'Enseignement supérieur,

Marie-Dominique SIMONET

## ANNEXE 2 AU PROJET DE DÉCRET



## FONCTIONS CORRESPONDANTES

|  |  |  |
|--|--|--|
| Fonctions visées à l'article 17 du décret du 12 mai 2004                     |  | Fonctions visées à l'article 3 du décret relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française |
| Fonctions de recrutement   | Fonctions de promotion   |  |
| ////////////////////////////////////<br>//////////////////////////////////// | ////////////////////////////////////<br>//////////////////////////////////// | Fonction de niveau 1 :<br>Attaché  |
|  |  |  |
| ////////////////////////////////////<br>//////////////////////////////////// | ////////////////////////////////////<br>//////////////////////////////////// | Fonction de niveau 2+ :<br>Adjoint administratif   |
|  |  |  |
| Secrétaire-comptable   | Administrateur secrétaire  | Fonction de niveau 2 :<br>Agent administratif de<br>niveau 2   |
| Correspondant-comptable  | Assistant bibliothécaire   | Fonction de niveau 2 :<br>Agent administratif de<br>niveau 2   |
| Rédacteur  |  | Fonction de niveau 2 :<br>Agent administratif de<br>niveau 2   |
|  |  |  |
| Commis<br>Commis-dactylographe<br>Commis-sténodactylographe                  | Premier commis chef  | Fonction de niveau 3 :<br>Agent administratif de<br>niveau 3   |
|  |  |  |
| Messenger-huissier<br>Surveillant  | Premier surveillant-chef   |  |

Vu pour être annexé au décret du ... relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française,

La Ministre de l'Enseignement supérieur,

Marie-Dominique SIMONET

## AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

---

KV

ROYAUME DE BELGIQUE

-----

AVIS 44.314/2  
DU 16 AVRIL 2008

DE LA SECTION DE LÉGISLATION  
DU CONSEIL D'ÉTAT

-----

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, deuxième chambre, saisi par la Vice-Présidente et Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Relations internationales de la Communauté française, le 20 mars 2008, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de décret "relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française", a donné l'avis suivant :

LC

44.314/2

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations ci-après.

#### Observations générales

##### 1. Respect de l'article 24, § 4, de la Constitution

1.1. Le décret en projet a pour objet de doter d'un statut le plus commun possible les membres du personnel administratif des Hautes Écoles organisées et subventionnées par la Communauté française, privilégiant par là une égalité entre les Hautes Écoles par-delà les réseaux. À côté de dispositions communes à tous les réseaux, le décret en projet prévoit également des dispositions spécifiques à chaque réseau, là où, comme l'indique l'exposé des motifs "un traitement différencié s'imposait".

Une telle attitude s'inscrit dans la logique de l'interprétation de l'article 24, § 4, de la Constitution adoptée tant par la section de législation du Conseil d'État que par la Cour constitutionnelle selon laquelle le législateur décretaal ne peut établir de règles spécifiques au statut des membres du personnel d'un réseau déterminé que si des différences objectives, qui le distinguent des deux autres réseaux, font la spécificité du réseau en cause, y rendent nécessaires des règles particulières.

1.2. Il est permis de se demander si, dans certaines hypothèses, les différences prévues par le décret en projet ne sont pas de pure forme. Dans la logique de la démarche de l'auteur et de la jurisprudence relative au principe d'égalité, il conviendrait que subsistent uniquement les différences de rédaction qui résultent, pour reprendre les termes de l'article 24, § 4, de la Constitution, des "caractéristiques propres à chaque pouvoir organisateur qui justifient un traitement approprié". Les dispositions pour

.../...

LC

44.314/2

lesquelles un traitement différencié ne se justifie pas devraient être harmonisées sous peine de courir le risque que l'on tire argument des différences de rédaction pour en déduire des différences en termes de contenu des statuts respectifs <sup>(1)</sup>.

Dans cette optique, il conviendrait de grouper dans une seule section les trois sections consacrées aux devoirs des membres du personnel. Le Conseil d'État n'aperçoit pas en effet ce qui justifie une rédaction et un agencement des articles différents alors que la plupart des devoirs sont communs à tous les membres du personnel. Les devoirs spécifiques, tels que ceux qui ont trait aux projets éducatifs et pédagogiques de chaque réseau, n'empêchent pas de rédiger des dispositions communes <sup>(2)</sup>.

De la même manière, les sections intitulées "De certaines dispositions particulières en matière de recrutement, de changement d'affectation et de disponibilité par défaut d'emploi", pourraient être groupées, puisque les règles qui y sont énoncées sont identiques, à l'exception de la date de publication de l'appel au Moniteur belge.

1.3. Il convient soit de supprimer soit de justifier, au regard des caractéristiques propres à chaque réseau, les différences de traitement appliquées dans les matières suivantes :

1° les incompatibilités :

- a) l'article 77, qui est relatif au cumul d'activités dans l'enseignement organisé par la Communauté française, n'a pas son équivalent dans les deux autres réseaux;
- b) la procédure de constatation des incompatibilités est différente, ainsi que les recours ouverts contre de telles incompatibilités.

---

<sup>(1)</sup> Voir l'avis 26.387/2, donné le 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., C.C.F., 1996-1997, n° 174/1.

<sup>(2)</sup> Il pourrait par exemple être prévu que les membres du personnel sont tenus de respecter les obligations qui découlent du caractère spécifique des projets éducatif et pédagogique de l'établissement dans lequel ils exercent leurs fonctions.

.../...

LC

44.314/2

2° les chambres de recours :

- a) La composition est différente;
- b) dans l'enseignement libre, la chambre de recours ne connaît pas des contestations relatives aux incompatibilités;
- c) les règles de fonctionnement sont différentes, notamment les quorums de présence et de vote.

3° les devoirs du pouvoir organisateur :

ceux-ci sont uniquement prévus pour l'enseignement libre.

4° le dossier du membre du personnel

celui-ci est uniquement prévu dans l'enseignement libre, sans équivalent dans l'enseignement officiel subventionné et dans l'enseignement organisé par la Communauté française (où il existait auparavant un dossier de signalement).

1.4. La législation actuelle réglait déjà le statut des membres du personnel administratif des Hautes Écoles organisées par la Communauté française, par le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française. Comme l'indique son article 1<sup>er</sup>, ce décret vise les membres du personnel administratif des établissements d'enseignement maternel, primaire, fondamental, secondaire, ordinaire, spécial, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire et des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

Il convient de pouvoir indiquer, dans l'exposé des motifs, les raisons qui justifient que, sur de nombreux points, le décret en projet s'écarte du décret du 12 mai 2004, qui restera en vigueur pour les membres du personnel administratif des autres niveaux d'enseignement et, en ce qui concerne l'enseignement supérieur non

.../...

LC

44.314/2

universitaire, aux écoles supérieures des Arts et aux instituts d'architecture. Autrement dit, il convient de justifier les différences de traitement établies entre, d'une part, les membres du personnel administratif des Hautes Écoles organisées par la Communauté française, qui seront régis par le décret en projet et, d'autre part, les membres du personnel administratif des établissements des autres établissements d'enseignement organisés par la Communauté française qui resteront régis par le décret du 12 mai 2004, en ce qui concerne notamment : le type de fonctions, les règles de recrutement, de changement d'affectation, de mise en disponibilité, l'obligation de serment, le mécanisme d'aide aux victimes de violence, la mobilité vers le ministère.

1.5. L'article 24, § 4, de la Constitution implique également qu'il y ait une égalité entre les candidats à une fonction.

Le décret en projet prévoit, en son article 7, une priorité de recrutement en faveur des membres du personnel d'un établissement qui exerceraient déjà dans cet établissement une fonction administrative à quelque titre que ce soit.

Le commentaire des articles précise qu'il s'agit de viser les personnes qui exercent "une fonction de membre du personnel administratif en qualité de temporaire, contractuel, APE, ACS, ...".

Appelé à justifier la différence de traitement instaurée entre, d'une part, les candidats "internes" - ceux qui exercent déjà une fonction de membre du personnel administratif au sein de l'établissement - et les candidats "externes" - ceux qui n'exercent pas une telle fonction au sein de l'établissement, le délégué de la ministre a donné les explications suivantes :

"À la suite de l'adoption de l'article 65 du décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, le personnel administratif est placé dans un cadre d'extinction, et ce depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1996. De nombreuses personnes ont cependant été recrutées à des titres divers (APE, ACS, contractuels engagés sur fonds propres par la Haute École,...) et ont exercé des fonctions administratives depuis lors. On peut donc considérer qu'elles possèdent, par rapport à des candidats extérieurs, certaines compétences supplémentaires : connaissance de l'institution et de la fonction à exercer, qui les rendront opérationnels dès leur engagement. De plus, si ces personnes fonctionnent depuis plusieurs années, on peut supposer, même si aucune évaluation formelle n'a eu lieu, que c'est avec l'assentiment de

.../...

LC

44.314/2

l'employeur. Les risques d'évaluation insatisfaisante (et donc aussi de recours) tels que prévue à l'article 12 en projet seront donc aussi réduits.

Le nombre actuellement assez important de candidats «internes» est lié à la situation décrite ci-dessus. Il diminuera avec le temps. Les arguments avancés pour privilégier des candidatures «internes» resteront toutefois valables."

Comme la Cour constitutionnelle l'a observé dans son arrêt 111/2005 du 22 juin 2005,

"B.6.2. Il peut être admis qu'il fallait régler par des mesures transitoires la situation des personnes qui exerçaient les fonctions de promotion à titre temporaire avant l'adoption du décret précité du 3 mars 2004.

B.6.3. Les mesures transitoires doivent cependant porter par voie de disposition générale et être fondées sur des critères objectifs et pertinents qui justifient les raisons pour lesquelles certaines personnes bénéficieront, à titre transitoire, de mesures dérogatoires au régime établi par la norme nouvelle."

L'article 7 ne se présente toutefois pas comme transitoire. À ce titre, il n'est pas admissible. Ceci étant même s'il devait revêtir un caractère transitoire, le critère retenu, à savoir exercer déjà une fonction de membre du personnel administratif au sein de l'établissement, sans autre précision ne permet pas de rencontrer le critère de la pertinence exigé par la Cour constitutionnelle.

1.6. Les différences relevées ci-avant, sont calquées dans une large mesure, notamment sur les décrets précités du 24 juillet 1997 et du 12 mai 2004. Compte tenu des observations qui précèdent ces textes doivent également être réexaminés.

Lorsque des observations particulières sont formulées sur des dispositions de l'avant-projet qui s'inspirent des décrets précités, ces dernières dispositions devront également être réexaminées.

## 2. Respect de l'article 24, § 5, de la Constitution

Le décret en projet accorde une grande liberté aux pouvoirs organisateurs dans la détermination des conditions de recrutement.

.../...

LC

44.314/2

Une lecture combinée des articles 5 et 6 en projet indique en effet que le pouvoir organisateur peut déterminer annuellement le cadre de son personnel, en précisant les fonctions à pourvoir, et en précisant, pour chaque fonction, la nature de la charge et les conditions supplémentaires de diplômes et d'expérience utile.

Comme l'indique le commentaire de l'article, la nature de la charge se réfère à la description des activités spécifiques auxquelles se livrera le membre du personnel que le pouvoir organisateur se propose de recruter. En fonction de cette charge, le pouvoir organisateur pourra exiger des qualifications particulières, comme, par exemple, la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères si l'établissement souhaite recruter un membre du personnel qui devra se charger de la coordination des échanges Erasmus, des relations internationales, etc.

Afin de respecter l'article 24, § 5, qui implique que les éléments essentiels d'une réglementation soient déterminés par le législateur décréteur, il convient que le décret en projet précise les éléments essentiels relatifs aux exigences particulières que les pouvoirs organisateurs peuvent déterminer.

#### Observations particulières

##### Dispositif

##### Article 2

Au 8°, il y aurait lieu de définir l'établissement comme "la Haute École organisée ou subventionnée par la Communauté française".

##### Article 3

De l'accord du délégué de la ministre, il convient de se référer, dans le paragraphe 2, à "l'annexe 1 du présent décret".

.../...

LC

44.314/2

#### Article 5

1. Tel qu'il est rédigé l'alinéa 1<sup>er</sup>, n'a pas de portée normative, en ce qu'il énonce qu'il faut respecter les dispositions réglementaires existantes. Selon le délégué de la ministre, la volonté n'est pas simplement de renvoyer à des obligations existantes, mais plutôt d'imposer que la détermination du cadre du personnel administratif se fasse selon les mêmes procédures de concertation que celles qui sont prévues pour la détermination du cadre du personnel pédagogique.

La disposition en projet sera revue afin de mieux traduire cette intention.

2. À l'alinéa 2, il y aurait lieu de préciser qu'un appel est publié "annuellement" au Moniteur belge. Sans cette précision, on pourrait croire qu'un appel est publié à chaque fois que le pouvoir organisateur souhaite pourvoir un emploi d'une fonction du personnel administratif, alors qu'il ressort des articles 78, 116 et 142 qu'un seul appel est publié par an.

#### Articles 5 et 6

Il est renvoyé à l'observation générale 2.

#### Article 7

Il est renvoyé à l'observation générale 1.5.

#### Article 9

De l'accord du délégué de la ministre, pour prendre en compte la définition reprise à l'article 2, 9°, il y a lieu de remplacer les mots "établissements organisés par la Communauté française" par les mots "établissements de la Communauté française".

.../...

LC

44.314/2

#### Article 10

1. Au paragraphe 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, il convient de remplacer les mots "être d'une conduite irréprochable" par les mots "être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction" <sup>(3)</sup>.

Cette observation vaut également pour les articles 15, 56, 60 et 161.

2. Au paragraphe 2, 8<sup>o</sup>, sous réserve de l'observation générale 1.3., il y a lieu de mentionner toutes les dispositions relatives aux incompatibilités. De l'accord du délégué de la ministre, il sera fait référence à l'article 74. Il convient également de renvoyer à l'article 109.

#### Article 12

Le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, prévoit que le pouvoir organisateur "ou son mandataire" établit un rapport sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche.

Le commentaire de l'article précise que "par mandataire, il faut entendre le Directeur Président d'une Haute École". Il conviendrait d'apporter cette précision dans le dispositif et non dans le seul commentaire, celui-ci n'ayant pas de valeur normative.

#### Article 15

La disposition en projet ne peut viser que les membres du personnel qui sont temporaires à durée indéterminée. Comme le confirme l'alinéa 2, le mot "Nul", à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sera dès lors remplacé par les mots "Aucun temporaire à durée indéterminée".

---

<sup>(3)</sup> Voir l'avis 36.508/2, donné le 26 février 2004, sur un avant-projet devenu le décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, Doc. P.C.F., 2003-2004, n° 520/1.

LC

44.314/2

À l'alinéa 3, il convient d'indiquer que l'ancienneté de fonction est calculée conformément à l'article 32, § 5.

#### Article 18

La disposition en projet limite les possibilités de promotion d'un membre du personnel aux seuls emplois de rang 2 vacants de l'établissement dans lequel il exerce ses fonctions. Contrairement à ce que prévoit 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, il n'est pas prévu de possibilité de promotion dans un autre établissement du même pouvoir organisateur.

Interrogé à ce propos, le délégué de la ministre, a proposé que l'article 18 soit modifié pour correspondre à la procédure prévue dans le décret du 24 juillet 1997, précité (articles 26 et 27, articles 129 et 130, articles 211 et 212).

En conséquence, en tenant compte de la proposition du délégué de la ministre, l'article 18 sera modifié afin que le mot "prioritairement" soit inséré entre les mots "sont conférés" et "à la suite d'un appel" et qu'il soit inséré un deuxième alinéa rédigé comme suit :

"À l'occasion de l'appel visé à l'article 6, le pouvoir organisateur publie un appel aux réaffectations et aux changements d'affectation pour chaque emploi qui reste à pourvoir après application de l'alinéa 1<sup>er</sup>."

#### Article 24

L'auteur de l'avant-projet doit pouvoir indiquer la raison pour laquelle un certain nombre de congés reconnus, par le paragraphe 1<sup>er</sup>, aux membres du personnel définitif ne le sont pas également aux membres du personnel temporaire visé au paragraphe 2<sup>(4)</sup>.

---

<sup>(4)</sup> Voir l'avis 36.508/2, précité, p. 196

LC

44.314/2

Article 27

À propos d'une disposition similaire, la section de législation du Conseil d'État, dans son avis 36.508/2, précité, a fait l'observation suivante :

"En vertu de l'article 127, § 1er, 2°, c), de la Constitution, la Communauté française n'est pas compétente pour fixer le régime des pensions. Elle ne peut donc pas non plus fixer les conditions pour obtenir une pension.

Au lieu de prévoir qu'un membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en non-activité après la fin du mois où il atteint l'âge de soixante ans, s'il compte trente années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension, mieux vaut reprendre le contenu de l'article 5 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat (abrogé par l'article 330, 4°, de l'avant-projet)."<sup>(5)</sup>

Cette observation vaut également pour l'article 29.

Article 34

Au paragraphe 4, on n'aperçoit pas la raison pour laquelle le délai d'expiration de la suspension préventive est prévu, dans l'hypothèse visée au 1°, à quarante-cinq jours, alors que dans la même hypothèse, le décret du 12 mai 2004 prévoit un délai de six mois (article 126, § 5, 1°).

Au paragraphe 5, afin de tenir compte de la jurisprudence de la section du contentieux administratif du Conseil d'État, il convient de prévoir qu'avant toute décision de confirmation d'une suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre<sup>(6)</sup>.

---

<sup>(5)</sup> Voir l'avis 36.508/2, précité, p.196.

<sup>(6)</sup> Voir notamment l'arrêt n° 117.677 du 28 mars 2003, J. Devillers c/ Communauté française.

.../...

LC

44.314/2

Article 58

Cette disposition prévoit l'hypothèse du licenciement, sans préavis, pour faute grave et précise la procédure à suivre pour aboutir à une telle décision.

Elle s'inspire de l'article 35 du décret du 12 mai 2004 à propos duquel la section de législation du Conseil d'État a fait l'observation suivante :

"L'utilisation, dans la définition donnée à la faute grave, des mots «manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration», devrait, en principe, conduire à un licenciement sur le champ du membre du personnel. Or, de par l'application des paragraphes 2 et 3 de l'article 35, il peut s'écouler un délai allant jusqu'à 16 jours entre la constatation des faits qualifiés de faute grave et le licenciement effectif du membre du personnel. Dès lors que le membre du personnel semble donc toujours en service pendant ce délai, il y aurait lieu de préciser son sort : est-il, par exemple, suspendu, auquel cas il conviendrait d'organiser cette suspension soit par référence à un régime de suspension déjà organisé par le présent avant-projet, soit en l'organisant de manière spécifique." <sup>(7)</sup>

Article 65

Cette disposition, qui se contente d'indiquer que la section sera applicable aux membres du personnel désignés aussi bien à titre définitif qu'à titre temporaire, n'apporte aucune précision utile. Elle sera omise.

La même observation vaut pour les articles 100 et 129.

Article 73

Comme l'a déjà observé la section de législation du Conseil d'État à plusieurs reprises, les règles reprises aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont surannées et, en ce qui concerne l'alinéa 3, il n'y a pas lieu de rappeler dans une démocratie, que les membres du personnel peuvent exercer des droits politiques que leur reconnaissent la Constitution et les traités internationaux <sup>(8)</sup>.

---

<sup>(7)</sup> Voir l'avis 36.508/2, précité, p. 195.

<sup>(8)</sup> Voir l'avis 36.508/2, précité, observation formulée sous l'article 12.

.../...

LC

44.314/2

La disposition en projet doit dès lors être omise.

Cette observation vaut également pour les articles 108 et 137.

#### Article 77

Comme l'indique le commentaire de l'article, cette disposition s'inspire de l'article 16 du décret du 12 mai 2004, précité, à propos duquel la section de législation a fait l'observation suivante :

"La disposition en projet érige l'interdiction du cumul d'activités en principe et confère au Gouvernement un pouvoir de dérogation au cas par cas sans fixer de critères précis.

Les motifs admissibles en droit pour rejeter une demande de cumul sont l'incompatibilité avec la qualité de membre du personnel, l'atteinte potentielle à la continuité des services et la contrariété éventuelle à la dignité de la fonction. Au regard de l'article 24, § 5, de la Constitution, il n'est pas admissible que le Gouvernement dispose d'une marge d'appréciation quasi illimitée pour interpréter les motifs de refus admis par le législateur.

L'article en projet doit, dès lors, être revu <sup>(9)</sup> <sup>(10)</sup>.

#### Article 78

De l'accord du délégué de la ministre, l'alinéa 2 sera revu afin de ne pas donner l'impression que c'est le Conseil qui procède à la désignation.

---

<sup>(9)</sup> Voir également l'avis 24.314/2, donné le 29 mars 1995, sur un projet d'arrêté du Gouvernement de la Communauté française devenu l'arrêté du 22 juillet 1996 portant statut des agents des services du Gouvernement de la Communauté française et l'avis 30.167/2, donné le 25 septembre 2000, sur un projet d'arrêté du Gouvernement devenu l'arrêté du 23 novembre 2000, portant des dispositions modificatives et transitoires des statuts des agents des services du Gouvernement, du règlement organique du ministère et des cadres du ministère, de l'Office de la Naissance et de l'Enfance et du Commissariat général aux Relations internationales.

<sup>(10)</sup> Voir l'avis 36.508/2, précité, p. 194.

.../...

LC

44.314/2

Article 94

Il convient de préciser ce qu'on entend par "les dispositions réglementaires applicables en la matière" <sup>(11)</sup>.

Article 127

Il convient de préciser qu'il est fait référence au chapitre IX du titre III du décret du 24 juillet 1997.

Article 128

Compte tenu de l'article 127, l'article 128 est inutile. De l'accord du délégué de la ministre, il sera supprimé.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l'article 151.

Article 152

On n'aperçoit pas la portée de la disposition en projet dès lors que le décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française rend déjà inapplicables la plupart des dispositions des deux arrêtés royaux visés dans la disposition en projet.

Article 161

Selon le paragraphe 1<sup>er</sup>, la nomination de certains membres du personnel se ferait notamment "par dérogation à l'article 64 du décret du 9 septembre 1996, à l'article 468 du décret du 20 décembre 2001 ". Ces nominations interviendraient rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

---

<sup>(11)</sup> Voir l'avis 36.508/2, observation sous l'article 87, p. 195.

LC

44.314/2

Ainsi rédigée, la disposition en projet laisse penser que les articles précités empêcheraient actuellement toute nomination. Il existe toutefois un contentieux à ce sujet, pendant devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État.

Selon une jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle,

"La non-rétroactivité des lois est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, en sorte que le justiciable puisse prévoir, à un degré raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte se réalise.

La rétroactivité peut uniquement être justifiée lorsqu'elle est indispensable pour réaliser un objectif d'intérêt général, comme le bon fonctionnement ou la continuité du service public. S'il s'avère en outre qu'elle a pour effet d'influencer dans un sens déterminé l'issue d'une ou de plusieurs procédures judiciaires ou d'empêcher les juridictions de se prononcer sur une question de droit, la nature du principe en cause exige que des circonstances exceptionnelles ou des motifs impérieux d'intérêt général justifient cette intervention du législateur qui porte atteinte, au détriment d'une catégorie de citoyens, aux garanties juridictionnelles offertes à tous" <sup>(12)</sup>.

La disposition en projet sera réexaminée en conséquence.

Une observation analogue vaut *mutatis mutandis* pour le paragraphe 2.

#### Article 168

Cette disposition donne une priorité de recrutement aux personnes qui auraient presté des services en qualité de membres du personnel auxiliaire d'éducation désigné ou engagé à titre temporaire dans une Haute École.

Il est renvoyé à cet égard à l'observation générale 1.5.

---

<sup>(12)</sup> Par exemple arrêt n° 30/2004 du 3 mars 2004, B.5.

LC

44.314/2

Article 169

L'article 169 prévoit de faire entrer rétroactivement en vigueur la plupart des dispositions en projet.

Amené à justifier cette rétroactivité, le délégué de la ministre a donné les précisions suivantes :

"- 1<sup>er</sup> janvier 2008 : le Gouvernement souhaite que les dispositions soient opérationnelles pour la rentrée académique 2008-2009, ce qui suppose un appel à candidatures avant cette date ;

- 1<sup>er</sup> septembre 2007 : les membres du personnel concernés, entre-temps nommés à titre définitif dans le cadre des mesures transitoires, pourraient s'ils le souhaitent et pour autant que ce type d'emploi soit déclaré vacant et qu'ils possèdent le titre requis, postuler un emploi plus qualifié, et par là mieux rémunéré."

Il est renvoyé à l'observation formulée sous l'article 161. S'agissant plus spécialement de la première justification, elle ne vaut que pour les dispositions relatives aux appels aux candidatures et non pour les autres dispositions visées

-----

KV

44.314/2

La chambre était composée de

|           |                              |                       |
|-----------|------------------------------|-----------------------|
| Messieurs | Y. KREINS,                   | président de chambre, |
| Mesdames  | P. VANDERNOOT,<br>M. BAGUET, | conseillers d'État,   |
|           | A.-C. VAN GEERSDAELE,        | greffier.             |

Le rapport a été présenté par Mme L. VANCRAYEBECK, auditeur.

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,

A.-C. VAN GEERSDAELE

Y. KREINS