

## Décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné

D. 01-02-1993

M.B. 17-02-1993

**modifications:**

D. 22-12-94 (M.B. 18-02-95)	D. 10-04-95 (M.B. 16-06-95)
D. 25-07-96 (M.B. 16-10-96)	D. 24-07-97 (M.B. 06-11-97)
D. 06-04-98 (M.B. 12-06-98)	D. 02-06-98 (M.B. 04-08-98)
D. 17-07-98 (M.B. 28-08-98)	D. 08-02-99 (M.B. 23-04-99)
C.A. 19-01-00 (M.B. 03-03-00)	A.Gt 08-11-01 (M.B. 12-12-01)
D. 20-12-01 (M.B. 03-05-02)	A.Gt 27-06-02 (M.B. 26-07-02) <sup>1</sup>
D. 19-12-02 (M.B. 31-12-02)	D. 08-05-03 (M.B. 26-06-03)
D. 17-07-03 (M.B. 01-09-03)	D. 17-12-03 (M.B. 30-01-04)
D. 03-03-04 (M.B. 03-06-04)	D. 12-05-04 (M.B. 23-06-04)
D. 12-05-04 (M.B. 29-06-04) (2)	D. 04-05-05 (M.B. 24-08-05)
D. 01-07-05 (M.B. 02-09-05)	D. 10-03-06 (M.B. 19-05-06)
D. 02-06-06 (M.B. 11-08-06)	D. 02-02-07 (M.B. 15-05-07)
D. 08-03-07 (M.B. 05-06-07)	D. 13-12-07 (M.B. 13-03-08)

### TITRE Ier- Du statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné

#### CHAPITRE Ier - Dispositions générales

*modifié par D. 24-07-1997 ; complété par D. 08-02-1999 ;  
D. 20-12-2001 ; D. 19-12-2002 ; D. 08-05-2003 ; D. 17-12-2003 ;  
D. 12-05-2004 (2)*

**Article 1er. - § 1er.** Le présent décret s'applique :

1° aux membres du personnel subsidiés des établissements d'enseignement libres subventionnés qui exercent leurs fonctions dans l'enseignement de plein exercice ou dans l'enseignement de promotion sociale ou dans l'enseignement à horaire réduit ou dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

2° aux pouvoirs organisateurs de ces établissements d'enseignement.

**§ 2.** Par dérogation au § 1er, le présent décret ne s'applique pas :

1° aux membres du personnel subsidiés de la catégorie du personnel administratif.

2° aux membres du personnel subsidiés ainsi qu'aux pouvoirs organisateurs des hautes écoles libres subventionnées soumis au décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française.

3° à la catégorie du personnel directeur et enseignant des Ecoles supérieures des Arts libres subventionnées.

**§ 2bis.** Par dérogation au § 1er, le présent décret s'applique :

- aux membres du personnel qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française pour ce qui est mentionné aux articles 29bis, § 4, 34sexies et 42, § 5.

- aux membres du personnel non statutaire tels que définis à l'article 3, § 19, en ce qui concerne les dispositions des articles 29bis à 35.

<sup>1</sup> Cet arrêté rapporte l'A.Gt du 08-11-2001, art. 15.



**§ 3.** Le présent décret s'applique aux membres subsidiés du personnel dans l'exercice de leur fonction de maître ou de professeur de religion.

Par "religion", il faut entendre l'un des cultes visés à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Les dispositions du présent décret qui sont spécifiques aux maîtres et professeurs de religion ne leur sont applicables que dans la mesure où ils exercent leur charge d'enseignement en cette qualité.

*modifié par D. 10-04-1995 ; remplacé par D. 08-02-1999*

**Article 2.** - Pour l'application du présent décret, les titres de capacité qui sont déterminés en exécution de l'article 12bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959 précitée, de l'article 15, 5°, de la loi sur l'enseignement artistique du 14 mai 1955 et de l'article 22bis de la loi du 11 juillet 1973 modifiant celle du 29 mai 1959 précitée et des articles 10 et 17, § 4, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur ainsi que par le décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française peuvent être des diplômes, des certificats, des brevets, des attestations, des années d'expérience utile ou une notoriété professionnelle ou scientifique.

Sauf pour ce qui est fixé à l'article 100, § 3, du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française, l'expérience utile est constituée par le temps passé, soit dans un service ou un établissement public ou privé, soit dans l'enseignement, soit dans un métier ou une profession. Le Gouvernement décide si l'expérience utile a contribué à assurer la formation requise pour la fonction à conférer.

L'expérience utile est prouvée suivant les règles fixées pour le personnel de l'enseignement de la Communauté.

*modifié par D. 02-06-1998 ; D. 08-02-1999 ; D. 19-12-2002 ; D. 12-05-2004 (2)*

**Article 3. - § 1er.** Pour l'application du présent décret, on entend par "emploi définitivement vacant" l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel engagé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté et pour lequel une demande de subvention-traitement a été introduite.

**§ 1erbis.** Pour l'application du présent décret, on entend par « emploi temporairement vacant » tout emploi créé pour une durée limitée à la fin de l'année scolaire ou tout emploi dont le titulaire est un membre du personnel engagé à titre définitif, momentanément éloigné du service pour une durée de dix jours ouvrables au moins, sauf la dérogation prévue par l'article 14 du décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives et de l'article 9 de l'arrêté royal du 30 décembre 1959 relatif aux congés de maladie et de maternité des membres du personnel de l'enseignement de l'État.

**§ 1erter.** Pour l'application du présent décret, les termes « emploi vacant » renvoient à la fois à la notion d'emploi définitivement vacant et à celle d'emploi temporairement vacant.

§ 2. Pour l'application du présent décret, les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1er sont classées en fonctions de recrutement, en fonctions de sélection ou fonctions de promotion conformément au classement applicable dans l'enseignement de la Communauté.

Toutefois, les fonctions exercées dans l'enseignement de promotion sociale sont distinctes des fonctions exercées dans l'enseignement de plein exercice.

§ 3. Pour l'application du présent décret, les notions de "fonction principale" et de "fonction accessoire" doivent s'entendre au sens de l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 novembre 1993 portant statut pécuniaire des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française et de l'article 71 du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§ 4. Pour l'application du présent décret, on entend par "règles complémentaires de la commission paritaire compétente", les règles qui sont fixées en complément au présent statut par les commissions paritaires visées à l'article 91 auxquelles un arrêté de l'Exécutif a attribué force obligatoire, conformément à l'article 97.

§ 5. Pour l'application du présent décret, on entend par "enseignement confessionnel" un enseignement dont le projet éducatif et pédagogique est construit en référence à une religion déterminée à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et donné avec l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe, et on entend par "enseignement non confessionnel" un enseignement qui opte pour ce choix ou un enseignement qui ne satisfait pas aux conditions pour être un enseignement confessionnel.

§ 6. Pour l'application du présent décret, on entend par "établissements du même caractère" un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement confessionnel d'une même religion ou un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement non confessionnel, distingués à leur demande selon la philosophie dont ils se réclament ou regroupés dans le cas contraire.

§ 7. Pour l'application du présent décret, on entend par « changement d'affectation » le passage d'un établissement à un autre établissement appartenant au même pouvoir organisateur pour y exercer à titre définitif la même fonction que celle exercée à titre définitif dans l'établissement d'origine, conformément aux articles 41, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 49, alinéa 1<sup>er</sup>, et 56, alinéa 1<sup>er</sup>.

§ 8. Pour l'application du présent décret, on entend par « mutation » le passage d'un établissement d'enseignement subventionné à un autre établissement appartenant à un autre pouvoir organisateur d'enseignement libre subventionné pour y exercer à titre définitif la même fonction que celle exercée à titre définitif auprès du pouvoir organisateur d'origine, conformément aux articles 41, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 49, alinéa 2, et 56, alinéa 2.

§ 9. Pour l'application du présent décret, on entend par « changement de fonction », l'exercice d'une fonction autre que celle pour laquelle le membre du personnel est engagé à titre définitif.

§ 10. L'emploi dans le présent décret des noms masculins pour les différents titres et fonctions est épicène en vue d'assurer la lisibilité du texte nonobstant les dispositions du décret du 21 juin 1993 relatif à la féminisation des noms de métier.

§ 11. La motivation consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate.

§ 12. Pour l'application du présent décret, la notion d'entité renvoie à l'entité de proximité visée à l'article 10 du décret du 14 mars 1995 relatif à la promotion d'une école de la réussite dans l'enseignement fondamental.

§ 13. La notion de centre d'enseignement secondaire est celle visée à l'article 3, § 2, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

§ 14. L'abréviation utilisée dans le présent décret en vue d'en simplifier la présentation doit se lire comme suit :

CES : centre d'enseignement secondaire.

§ 15. L'ORCE est, dans l'enseignement fondamental, l'organe de concertation d'entité dont la composition, les compétences et les règles de fonctionnement sont réglées par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1<sup>er</sup> octobre 1998 appliquant l'article 25 du décret du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement en ce qui concerne l'enseignement libre confessionnel et par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 janvier 1999 appliquant dans l'enseignement libre subventionné non confessionnel l'article 25 du décret du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement en ce qui concerne l'enseignement libre non confessionnel.

§ 16. L'ORCES est, dans l'enseignement secondaire, l'organe de concertation établi au niveau des centres d'enseignement secondaire dont la composition, les compétences et les règles de fonctionnement sont déterminées à l'arrêté royal du 30 mars 1982 relatif aux centres d'enseignement secondaire et fixant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement secondaire de plein exercice.

§ 17. Pour l'application du présent décret, on entend par « catégorie » les catégories du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social.

§ 18. Pour l'application du présent décret, on entend par « secteur » les secteurs tels que définis à l'article 13, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 31 août 1992 exécutant le décret du 29 juillet 1992 portant organisation de l'enseignement secondaire de plein exercice.

§ 19. Pour l'application du présent décret, on entend par "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'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par

certaines 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 une fonction identique à une fonction qui peut être admise au subventionnement et à l'exception des puériculteurs visés par le titre premier du décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française.

**Article 4.** - Est nulle et non avenue, toute clause contractuelle, toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent statut ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes rendues obligatoires par un arrêté de l'Exécutif.

**Article 5.** - Lorsque les membres du personnel sont engagés en vue de l'exécution de tâches de délégation, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataire du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel. La preuve du contraire n'est pas admise.

**Article 6.** - En cas de dommage causé par le membre du personnel au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

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

**Article 7.** - Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les Chambres de recours.

**Article 8.** - Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

## CHAPITRE II - Devoirs

### Section 1re - Devoirs du pouvoir organisateur

*complété par D. 19-12-2002*

**Article 9.** - 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 des membres du personnel, et en particulier des jeunes membres du personnel;

5° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des

instruments de travail appartenant aux membres du personnel. Il n'a en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail.

6° de traiter avec dignité et courtoisie les membres du personnel. Les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués s'abstiennent de toute attitude verbale ou non-verbale qui pourrait compromettre cette dignité. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

**Article 10.** - Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux.

**Article 11.** - A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue 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 du travail, soit poursuivre le travail auquel il était occupé.

**Article 12.** - Les membres du personnel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

## Section 2 - Devoirs des membres du personnel

**Article 13.** - La présente section s'applique aux membres du personnel engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

*complété par D. 19-12-2002*

**Article 14.** - Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement où ils exercent leurs fonctions.

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

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

*remplacé par D. 19-12-2002*

**Article 15.** - Les membres du personnel exécutent leur travail avec soin, probité et conscience au lieu, au temps et dans les conditions convenus.

Les membres du personnel agissent conformément aux ordres et aux instructions qui leur sont donnés par les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués en vue de l'exécution du contrat.

Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de services que dans leurs rapports avec les élèves, leurs parents et le public. Ils s'entraident dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement. Ils évitent tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Les membres du personnel s'abstiennent de tout ce qui pourrait nuire à leur propre sécurité, à celle de leurs collègues, des membres du pouvoir organisateur ou de leurs délégués, des élèves qui leur sont confiés ou de tiers.

Les membres du personnel restituent en bon état au pouvoir organisateur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui leur ont été confiés.

Les membres du personnel traitent avec dignité et courtoisie tant les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués que leurs supérieurs hiérarchiques, leurs collègues, leurs subordonnés et leurs élèves. Ils s'abstiennent de toute attitude verbale ou non-verbale qui pourrait compromettre cette dignité. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

**Article 16.** - Les membres du personnel ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique ou commerciale.

**Article 17.** - Les membres du personnel doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements où ils exercent leurs fonctions.

Ils ne peuvent suspendre l'exercice de leurs fonctions sans autorisation préalable du pouvoir organisateur ou de son représentant.

**Article 18.** - Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Article 19.** - Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 20.** - Les membres du personnel ne peuvent 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.

Ils ne peuvent adhérer, ni prêter leur 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 possèdent les membres du personnel est toujours respecté.

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 21.** - Les membres du personnel doivent respecter les obligations, fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif et du projet pédagogique du pouvoir organisateur auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

### Section 3 - Incompatibilités

**Article 22.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel

d'un établissement de l'enseignement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 23.** - En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 22, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la Commission paritaire centrale compétente.

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

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 24.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement de l'enseignement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire au caractère spécifique du projet éducatif et du projet pédagogique du pouvoir organisateur auquel appartient cet établissement d'enseignement.

**Article 25.** - Les incompatibilités fixées à l'article 24 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

*modifié par D. 06-04-1998 ; D. 19-12-2002*

**Article 26.** - 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 22, incompatible avec sa fonction dans l'enseignement ou qui est, au sens de l'article 24, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif et du projet pédagogique de ce pouvoir organisateur, 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 4 - Protection de la vie privée**

**Article 27.** - Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée des membres du personnel.

*insérée par D. 19-12-2002*

#### **Section V. - Dossier professionnel**

**Article 27bis .** - Le dossier professionnel des membres 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 centrale compétente.

### CHAPITRE III - De l'accès aux fonctions de recrutement

#### Section 1ère - Dispositions générales

**Article 28.** - Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par les membres du personnel engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

**Article 29.** - Lors du premier engagement dans l'enseignement, le membre du personnel prête serment suivant les règles fixées par l'Exécutif en exécution de l'article 28, 5° de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

*insérée par D. 19-12-2002*

#### Section I<sup>re</sup>bis . - Du calcul de l'ancienneté

*modifié par D. 12-05-2004 (2) ; D. 13-12-2007*

**Article 29bis . - § 1<sup>er</sup>.** Pour le calcul de l'ancienneté,

1° sans préjudice des dispositions de l'article 34bis , § 2, alinéas 2 et 3, sont seuls pris en considération les services subventionnés au 30 avril, en fonction principale, dans une fonction de la catégorie en cause, pour autant que le candidat porte le titre de capacité pour cette fonction tel que prévu à l'article 2;

2° le nombre de jours prestés en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques, les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou les congés exceptionnels accordés conformément à la réglementation en vigueur; ce nombre de jours est multiplié par 1,2. Les jours prestés en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'été comprises.

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

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

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

Le nombre de jours acquis dans une ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes au cours d'une année scolaire ne peut jamais dépasser 360 jours.

**§ 4.** Les services rendus par les membres du personnel non statutaire sont assimilés aux services visés au § 1<sup>er</sup>.

En ce qui concerne les 1200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3.

Le nombre de jours acquis en qualité de membre du personnel non statutaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue. Ce nombre de jours est multiplié par 1,2 au-delà des 1200 premiers jours visés à l'alinéa 2. Les congés s'appliquant aux membres du personnel non statutaire qui trouvent leur équivalent dans les congés énumérés au § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, sont englobés dans cette période d'activité.

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

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

**§ 5.** Lorsque le pouvoir organisateur a mis fin aux services d'un membre du personnel en application des articles 71septies et 71octies, ce membre du personnel ne peut plus se prévaloir d'aucune ancienneté dans la(ou les) fonction(s) exercée(s) ou pour la(les)quelle(s) il est porteur d'un titre requis ou suffisant auprès de ce pouvoir organisateur, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel licencié dans cette(ces) fonction(s).

Lorsque le pouvoir organisateur a mis fin aux services d'un membre du personnel en application des articles 71octies et 72, § 1<sup>er</sup>, 8<sup>o</sup> et 9<sup>o</sup>, ce membre du personnel ne peut plus se prévaloir d'aucune ancienneté dans la (ou les) fonction(s) exercée(s) ou pour la (les)quelle(s) il est porteur d'un titre requis ou suffisant auprès des pouvoirs organisateurs de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, du caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et pour l'enseignement de promotion sociale.

Lorsque le pouvoir organisateur a mis fin aux services d'un membre du personnel en application des articles 71octies et 72, § 1<sup>er</sup>, 8<sup>o</sup> et 9<sup>o</sup>, ce membre du personnel ne peut revendiquer aucune priorité auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin à ses services, sur base d'une ancienneté acquise auprès d'un autre pouvoir organisateur de l'entité pour l'enseignement

fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, du caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et pour l'enseignement de promotion sociale.

**Article 29ter .** - Dans l'enseignement de promotion sociale, pour autant que les services accomplis comportent au moins 40 périodes par année, par dérogation à l'article 29bis , §§ 1<sup>er</sup> à 3, pour le calcul de l'ancienneté, le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction est de :

1° 360 jours si les services accomplis représentent au moins 50 % du nombre de périodes par année nécessaire pour former une charge complète dans cette fonction;

2° 180 jours si les services accomplis représentent moins de 50 % du nombre de périodes par année nécessaire pour former une charge complète dans cette fonction.

L'ancienneté englobe les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou les congés exceptionnels accordés conformément à la législation en vigueur.

*insérée par D. 19-12-2002*

### **Section I<sup>er</sup>ter. - De l'ordre de dévolution des emplois**

*complété par D. 17-07-2003*

**Article 29quater .** - Sans préjudice de l'article 29quinquies , le pouvoir organisateur qui doit pourvoir à un emploi dans une fonction déterminée procède dans l'ordre suivant :

1° si l'emploi est définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il peut attribuer à titre définitif, dans le respect de l'article 41ter, alinéa 1<sup>er</sup>, une fonction de recrutement à un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion;

1°bis . si l'emploi est définitivement vacant et qu'il n'est pas déjà attribué à un membre du personnel qui compte plus de 720 jours d'ancienneté dans la fonction au sein du pouvoir organisateur ou ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il l'attribue à titre temporaire à un membre du personnel qui entre dans les conditions de l'article 34quinquies et qui est engagé à titre définitif dans la même fonction, dans une fonction de recrutement du personnel directeur et enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation dans l'enseignement libre subventionné de même caractère.

Dans le cas d'un emploi déjà attribué à un membre du personnel, l'obligation visée à l'alinéa précédent est limitée au 15 mai de l'année scolaire en cours.

Le membre du personnel doit en avoir fait la demande conformément à la procédure prévue à l'article 34quinquies . Il bénéficie dans ce cas d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement conformément à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, 3° et 4°, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces

établissements.

La reconduction de cette affectation prioritaire se fait de la même manière jusqu'à ce que le membre du personnel remplisse les conditions d'engagement à titre définitif. Si, à ce moment, le membre du personnel ne pose pas sa candidature à l'engagement à titre définitif, le pouvoir organisateur est délié de l'obligation de reconduction;

1<sup>o</sup>ter. si l'emploi est temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il l'attribue à titre temporaire à un membre du personnel qui entre dans les conditions de l'article 34quinquies et qui est engagé à titre définitif dans la même fonction, dans une fonction de recrutement du personnel directeur et enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation dans l'enseignement libre subventionné de même caractère.

Dès qu'un emploi devient définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2 160 jours d'ancienneté auprès du pouvoir organisateur, il l'attribue au membre du personnel visé à l'alinéa précédent.

Cette obligation est limitée au 15 mai de l'année scolaire en cours.

Le membre du personnel doit en avoir fait la demande conformément à la procédure prévue à l'article 34quinquies . Il bénéficie dans ce cas d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement conformément à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Si l'emploi est définitivement vacant, la reconduction de cette affectation prioritaire se fait de la même manière jusqu'à ce que le membre du personnel remplisse les conditions d'engagement à titre définitif. Si, à ce moment, le membre du personnel ne pose pas sa candidature à l'engagement à titre définitif, le pouvoir organisateur est délié de l'obligation de reconduction.

2<sup>o</sup> si l'emploi est définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il l'attribue à un membre du personnel engagé à titre définitif dans la même fonction, dans une fonction de recrutement du personnel directeur et enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement libre subventionné de même caractère dans le respect de l'article 18 du décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives.

Le membre du personnel doit en avoir fait la demande conformément à la procédure prévue à l'article 34quater . Il bénéficie dans ce cas d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement conformément à l'article 14, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

La reconduction de cette affectation prioritaire se fait de la même manière jusqu'à ce que le membre du personnel remplisse les conditions d'engagement à titre définitif. Si, à ce moment, le membre du personnel ne

pose pas sa candidature à l'engagement à titre définitif, le pouvoir organisateur est délié de l'obligation de reconduction;

3° si l'emploi est définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel temporaire qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il peut attribuer à titre définitif une fonction de recrutement de la même catégorie que celle à laquelle il appartenait précédemment à un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion dans le respect de l'article 41ter, alinéa 2;

4° si l'emploi est définitivement vacant, il peut l'attribuer à titre définitif à un membre de son personnel qui a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif dans la même fonction dans le respect de l'article 41quater;

5° si l'emploi est définitivement vacant, il peut, dans le respect des articles 41bis et 42bis et quelle que soit la date, compléter à titre définitif la charge d'un membre de son personnel engagé à titre définitif pour une charge à prestations incomplètes auprès du pouvoir organisateur,

- dans la fonction qu'il exerce déjà;
- dans une autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du personnel possède le titre requis;
- dans une autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du personnel possède un titre lui donnant droit à une subvention-traitement sans limitation de durée;

6° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il complète à titre temporaire la charge d'un membre de son personnel engagé à titre définitif pour une charge à prestations incomplètes auprès d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs dans le respect de l'article 34,

- dans la fonction qu'il exerce déjà;
- dans une autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du personnel possède le titre requis

pour autant que le membre du personnel ait posé sa candidature conformément à l'article 34bis .

Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que l'ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

Dans l'hypothèse où l'emploi doit être pourvu en cours d'année scolaire, le pouvoir organisateur fait, le cas échéant, constater l'impossibilité matérielle d'appliquer cette disposition par l'instance de concertation locale, ou à défaut avec la délégation syndicale.

En outre, dans l'enseignement de promotion sociale, l'impossibilité matérielle d'appliquer cette disposition peut également être constatée en début de chaque année scolaire par le Conseil d'entreprise, ou à défaut, avec la délégation syndicale.

Dans les cas visés aux deux alinéas précédents, pour autant que l'emploi existe encore au début de l'année scolaire suivante, il sera offert au membre du personnel;

7° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il peut compléter, à titre temporaire, la charge d'un membre de son personnel engagé à titre définitif pour une charge à prestations incomplètes auprès du pouvoir organisateur, dans une fonction de la même catégorie, pour laquelle il possède un titre qui lui donne droit, sans limitation de durée à une subvention-

traitement à charge du Trésor public, pour autant que le membre du personnel ait posé sa candidature conformément à l'article 34bis . Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que l'ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète;

8° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant, dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, il peut rappeler provisoirement en service un membre de son personnel mis en disponibilité;

9° si l'emploi est définitivement vacant, il peut accorder un changement d'affectation dans le respect de l'article 41;

10° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant, il peut accorder à titre temporaire un changement de fonction à un membre de son personnel engagé à titre définitif qui le demande, dans le respect de l'article 34, § 3;

11° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il l'attribue à titre temporaire au candidat du groupe 1 visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1°, qui comptabilise le plus grand nombre de jours d'ancienneté dans la fonction déterminée, pour autant que le membre du personnel ait posé sa candidature conformément à l'article 34bis .

Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

En cas d'impossibilité matérielle d'appliquer cette disposition, constatée par l'instance de concertation locale ou, à défaut, avec la délégation syndicale, le pouvoir organisateur fait appel, s'il en existe, au candidat suivant dans l'ordre des anciennetés dans la fonction déterminée.

En outre, dans l'enseignement de promotion sociale, l'impossibilité matérielle d'appliquer cette disposition peut également être constatée au début de chaque année scolaire par le Conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale.

Dans les cas visés aux deux alinéas précédents, pour autant que l'emploi existe encore au début de l'année scolaire suivante, il sera offert au membre du personnel à ce moment;

12° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il l'attribue à titre temporaire à un candidat du groupe 2 visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2°, qui a acquis son ancienneté dans la fonction déterminée, pour autant que le membre du personnel ait posé sa candidature conformément à l'article 34bis . Le pouvoir organisateur choisit parmi les candidats classés au sein de ce groupe. Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur confie l'emploi au membre du personnel temporaire figurant dans le groupe 2 précité, qui rentre dans les conditions de l'article 34quinquies , et qui a demandé à changer d'établissement dans les conditions prévues à cet article. Ce membre du personnel n'est pas soumis à l'obligation de poser la candidature visée à l'article 1<sup>er</sup>.

En cas d'impossibilité matérielle d'appliquer la disposition visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, constatée par l'instance de concertation locale ou, à défaut, avec la

délégation syndicale, le pouvoir organisateur fait appel à un autre candidat du groupe 2 s'il en existe.

En outre, dans l'enseignement de promotion sociale, l'impossibilité matérielle d'appliquer la disposition visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut également être constatée au début de chaque année scolaire par le Conseil d'entreprise, ou à défaut, avec la délégation syndicale.

Dans les cas visés aux deux alinéas précédents, pour autant que l'emploi existe encore au début de l'année scolaire suivante, il sera offert au membre du personnel à ce moment;

13° si l'emploi est définitivement vacant, il peut accorder la mutation à un membre du personnel en application de l'article 41;

14° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il attribue, au prorata du nombre d'heures perdues, à un membre du personnel temporaire qui a perdu totalement ou en partie la charge qui lui avait été attribuée dans l'entité pour l'enseignement fondamental, le CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et les établissements de même caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale, un emploi dans la même fonction ou dans toute autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du personnel dispose d'un titre requis, à l'exception des fonctions de professeur de religion et de professeur de morale non-confessionnelle.

Le membre du personnel est classé en fonction de la plus haute ancienneté qu'il détient auprès d'un des pouvoirs organisateurs, selon le cas, de l'entité, du CES ou du caractère, dans un des groupes suivants :

- groupe A, de 1 080 à 1 439 jours d'ancienneté;
- groupe B, de 1 440 à 1 799 jours d'ancienneté;
- groupe C, de 1 800 à 2 159 jours d'ancienneté.

Des groupes additionnels sont éventuellement constitués par tranches de 360 jours d'ancienneté supplémentaire :

Le membre du personnel pose sa candidature conformément à l'article 34ter.

Le cas échéant, à la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur complète sa charge jusqu'à ce que l'ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

Toutefois, cette obligation ne peut conduire,

- dans l'enseignement fondamental, à devoir confier l'emploi à plus de deux membres du personnel pour les fonctions d'instituteur maternel et primaire et d'instituteur maternel et primaire chargés des cours en immersion. Cette restriction ne s'applique pas pour les maîtres spéciaux;

- dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, à devoir confier l'emploi à plus de deux membres du personnel dans les fonctions de recrutement de la catégorie du personnel directeur et enseignant;

- dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, à devoir scinder l'emploi d'un membre du personnel dans une fonction de recrutement des catégories du personnel auxiliaire d'éducation, paramédical, psychologique et social.

Le pouvoir organisateur choisit parmi les candidats classés dans le groupe le plus élevé.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur confie l'emploi au membre du personnel temporaire figurant dans ce groupe et qui entre dans les conditions de l'article 34quinquies qui a demandé à changer d'établissement dans les conditions prévues à cet article. Ce membre du personnel n'est pas soumis à l'obligation de poser la candidature visée à l'alinéa 3.

Le membre du personnel suspend l'exercice de sa priorité auprès de son pouvoir organisateur d'origine s'il accepte un emploi auprès d'un autre pouvoir organisateur, à concurrence du nombre de périodes retrouvées et ce durant toute la durée de son contrat;

15° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant, il attribue à titre temporaire à un membre du personnel temporaire ou définitif dont la somme des fonctions exercées n'atteint pas le minimum d'une fonction à prestations complètes auprès d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs, un emploi de la même fonction dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues au 14°.

L'alinéa 1<sup>er</sup> est applicable aux membres du personnel engagés dans une fonction donnée auprès d'un pouvoir organisateur de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et d'un établissement de même caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale.

L'attribution de l'emploi se fait à concurrence d'un temps plein.

Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

Le membre du personnel suspend l'exercice de sa priorité auprès de son pouvoir organisateur d'origine s'il accepte un emploi auprès d'un autre pouvoir organisateur, à concurrence du nombre de périodes trouvées et ce durant toute la durée de son contrat.

Toutefois cette obligation ne peut conduire :

- dans l'enseignement fondamental, à devoir confier l'emploi à plus de deux membres du personnel pour les fonctions d'instituteur maternel et primaire, et d'instituteur maternel et primaire chargés des cours en immersion. Cette restriction ne s'applique pas pour les maîtres spéciaux;
- dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, à devoir confier l'emploi à plus de deux membres du personnel dans les fonctions de recrutement de la catégorie du personnel directeur et enseignant;
- dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, à devoir scinder l'emploi d'un membre du personnel dans une fonction de recrutement des catégories du personnel auxiliaire d'éducation, paramédical, psychologique et social.

Le pouvoir organisateur choisit parmi les candidats classés dans le groupe le plus élevé, s'il en existe;

Par dérogation à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur confie l'emploi au membre du personnel temporaire figurant dans ce groupe et qui entre dans les conditions de l'article 34quinquies qui a demandé à changer d'établissement dans les conditions prévues à cet article. Ce membre du personnel n'est pas soumis à l'obligation de poser sa candidature visée au point 14°, alinéa 3.

16° il attribue l'emploi à toute autre personne répondant aux conditions de l'article 30.

**Article 29quinquies .** - Le pouvoir organisateur ne peut procéder à un engagement à titre définitif ou compléter à titre définitif la charge d'un membre du personnel en application des articles 29quater et 41 à 46, si l'emploi doit être attribué à un membre du personnel du pouvoir organisateur concerné ou d'un autre pouvoir organisateur conformément à la réglementation en vigueur sur la réaffectation et la remise au travail.

Le pouvoir organisateur ne peut engager un membre du personnel



temporaire ou compléter à titre temporaire la charge d'un membre du personnel en application des articles 29quater et 30 que dans le respect de la réglementation en vigueur sur la réaffectation et la remise au travail.

En ce qui concerne l'enseignement de promotion sociale, l'alinéa 1<sup>er</sup> est appliqué sans préjudice de l'article 2 du décret du 10 avril 1995 fixant des mesures urgentes en matière d'enseignement de promotion sociale et de l'article 111bis du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale.

## Section 2 - Engagement à titre temporaire et personnel temporaire

*modifié par D. 10-04-1995 ; D. 19-12-2002*

**Article 30. - § 1er.** Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur dans une fonction de recrutement s'il ne remplit, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

- 1° être belge, ou ressortissant d'un pays membre des Communautés européennes sauf dérogation accordée par l'Exécutif;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2;
- 4° remettre, lors de la première entrée en fonction, un certificat médical, daté de moins de six mois, attestant que le candidat se trouve dans des conditions de santé telles qu'il ne puisse mettre en danger celle des élèves et des autres membres du personnel;
- 5° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;
- 6° être de conduite irréprochable;
- 7° satisfaire aux lois sur la milice;

**§ 2.** Les maîtres ou professeurs de religion sont engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur sur proposition de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe. Ils sont déchargés de leur fonction de maître ou de professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe.

Dans ce cas, s'il est engagé sur base de l'article 29quater , 11° ou 12°, le membre du personnel temporaire qui se voit retirer le visa de l'autorité compétente du culte concerné bénéficie d'un droit de recours devant une chambre de recours particulière dont la composition est fixée à l'article 81, § 2.

**§ 3.** Les paragraphes précédents sont appliqués sans préjudice de l'article 29quinquies .

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 31.** - Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement dans une fonction de recrutement, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel.

Cette convention indique :

- 1° l'identité du pouvoir organisateur;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° par établissement, la (ou les) fonction(s) à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;
- 4° si l'emploi est vacant ou non, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire.

5° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 21 et les incompatibilités visées à l'article 24.

6° l'(ou les) établissement(s) dans lequel (lesquels) il est affecté;

7° la date d'entrée en service;

8° la date à laquelle l'engagement prend fin. Cette date correspond, au plus tard, au dernier jour de l'année scolaire, de l'année académique ou, dans l'enseignement de promotion sociale, le dernier jour de l'organisation de l'unité de formation ou de la section pour laquelle l'engagement est conclu.

A défaut d'écrit, le membre du personnel est censé être engagé dans la fonction, la charge ou l'emploi qu'il occupe effectivement et pour le volume horaire presté.

*modifié par D. 10-04-1995 ;*

**Article 32.** ..... *abrogé par D. 19-12-2002*

**Article 33.** - A l'issue de toute période d'activité, le chef d'établissement remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services prestés par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le volume de l'emploi.

*modifié par D. 08-02-1999 ; remplacé par D. 19-12-2002*

**Article 34. - § 1<sup>er</sup>.** Au sein d'un même pouvoir organisateur, pour chaque fonction, sont classés dans des groupes d'ancienneté dans la fonction visée définis à l'alinéa 2 les membres du personnel temporaires ou définitifs à temps partiel à condition, pour ces derniers, de l'avoir demandé par écrit au pouvoir organisateur avant le 15 avril. Il n'est pas tenu compte du fait que le membre du personnel est en service ou non dans le pouvoir organisateur au moment où le classement est établi.

Les groupes d'ancienneté dans la fonction visée au sein du pouvoir organisateur sont les suivants :

1° groupe 1 : à partir de 721 jours d'ancienneté;

2° groupe 2 : de 360 à 720 jours d'ancienneté répartis sur deux années au moins au sein du pouvoir organisateur.

**§ 2.** Pour l'attribution d'un emploi conformément à l'article 29quater , 11° et 12°, les candidats classés dans les groupes visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, bénéficient d'une priorité pour une fonction pour laquelle ils ont acquis l'ancienneté visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, à condition d'être porteur d'un titre qui donne droit sans limitation de temps l'octroi d'une subvention-traitement pour l'exercice de cette fonction.

Les candidats visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> bénéficient également d'une priorité pour l'attribution d'une autre fonction pour laquelle ils possèdent le titre requis, à condition que cette autre fonction appartienne à la même catégorie et exception faite des fonctions de professeur de religion ou de professeur de morale non-confessionnelle.

Pour les professeurs de cours généraux, de langues anciennes, de cours techniques, de cours spéciaux, de cours technique et de pratique professionnelle et pour les professeurs de pratique professionnelle, la priorité vaut pour l'ensemble des branches appartenant à la même fonction pour autant qu'ils soient porteurs d'un titre de capacité qui donne droit sans limitation de temps à l'octroi d'une subvention-traitement pour l'exercice de cette fonction.

Pour l'application des obligations reprises à l'article 29quater, 2°, la candidature visée à l'article 34quater est valable pour l'attribution d'un emploi définitivement vacant en début d'année scolaire et dans le courant de celle-ci si un tel emploi s'ouvre, sauf si ce dernier est déjà occupé par un membre du personnel temporaire au moment où il devient définitivement vacant.

Dans l'enseignement de promotion sociale, les dispositions visées à l'article 29quater, 6°, 14° et 15°, n'entraînent pas l'obligation pour un pouvoir organisateur de confier un emploi dans l'enseignement supérieur de promotion sociale à un membre du personnel qui n'a pas 360 jours d'ancienneté à ce niveau.

**§ 3.** Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2°, peut acquérir les 360 jours d'ancienneté de fonction sur une seule année, le membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction déterminée qui bénéficie d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement au sein du pouvoir organisateur en application de l'article 14, § 1<sup>er</sup>, 3° et 4°, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen technique, artistique et normal de l'État, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Une fois qu'il est classé dans sa nouvelle fonction dans un groupe visé au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, tous les services qu'il a prestés auprès du pouvoir organisateur sont pris en considération pour déterminer le groupe auquel il appartient.

**§ 4.** L'ancienneté visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, doit être acquise au cours des six dernières années scolaires qui précèdent l'année scolaire au cours de laquelle le membre du personnel fait valoir sa priorité. Elle est calculée conformément à l'article 29bis .

Le délai de six ans visé ci-avant est prolongé à concurrence d'une année scolaire pour toute année scolaire au cours de laquelle le membre du personnel a exercé, dans ce délai de six ans, sans être soumis au présent statut, une fonction de la même catégorie que celle dans laquelle il a acquis l'ancienneté visée au § 1<sup>er</sup> auprès du même pouvoir organisateur.

*inséré par D. 19-12-2002*

**Article 34bis . - § 1<sup>er</sup>.** Le candidat qui a acquis auprès de son pouvoir organisateur une ancienneté telle qu'il se classe dans le groupe 1 ou 2 visés à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, et qui souhaite bénéficier d'une priorité à l'engagement temporaire au cours de l'année scolaire suivante, doit introduire sa candidature par lettre recommandée auprès de son pouvoir organisateur pour le 15 mai de l'année scolaire qui précède celle au cours de laquelle il souhaite faire valoir sa priorité, qu'il soit ou non en activité de service auprès de ce pouvoir organisateur.

Cette lettre mentionne la (les) fonction (s) à laquelle (auxquelles) se rapporte la candidature.

**§ 2.** Chaque année en date du 30 avril, le pouvoir organisateur établit par fonction la liste des membres du personnel appartenant aux différents groupes visés à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2.

Le cas échéant, au 30 juin, la liste est adaptée afin de prendre en compte les services effectivement accomplis par les membres du personnel qui, de ce fait, entreraient dans le groupe 2.

Dans l'enseignement de promotion sociale, le pouvoir organisateur tient compte des périodes qui seront prestées jusqu'au 31 août pour calculer l'ancienneté conformément à l'article 29ter. Si la suppression de périodes prévues ou la création de nouvelles périodes a pour effet de modifier le nombre de jours d'ancienneté du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu d'en informer le membre du personnel et la délégation syndicale dans un délai de huit jours.

Les listes établies le 30 avril et le cas échéant adaptées par la suite, valent pour toute la durée de l'année scolaire suivante.

**§ 3.** Le premier jour ouvrable suivant le 30 avril, la liste établie conformément au présent article est communiquée aux membres du personnel présents dans l'établissement par voie d'affichage. Le cas échéant, le pouvoir organisateur affiche la liste dans chaque implantation.

La liste est communiquée par lettre recommandée aux membres du personnel absents de l'établissement pour une période d'au moins quinze jours.

Elle est également remise contre accusé de réception aux représentants du personnel siégeant, à l'instance de concertation locale, ou à défaut, à la délégation syndicale.

**§ 4.** Entre le 1<sup>er</sup> et le 15 mai, les membres du personnel peuvent contester le classement en s'adressant soit au pouvoir organisateur, soit à l'instance de concertation locale ou à défaut, à la délégation syndicale.

En cas de contestation aboutie entraînant changement dans le classement, la dernière version de celui-ci est communiquée aux membres du personnel prescrits par voie d'affichage, et aux membres du personnel absents de l'établissement pour une période d'au moins quinze jours, par lettre recommandée. Elle est également remise contre accusé de réception aux représentants du personnel siégeant à l'instance de concertation locale, ou à défaut à la délégation syndicale.

**§ 5.** Entre le 15 mai et le 1<sup>er</sup> juin, le classement est arrêté par le pouvoir organisateur et transmis à l'ORCE dans l'enseignement fondamental, à l'ORCES dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et à la Commission paritaire compétente dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et dans l'enseignement de promotion sociale.

**§ 6.** Entre le 1<sup>er</sup> et le 15 juin pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, et entre le 16 août et le 5 septembre pour l'enseignement secondaire de plein exercice, l'enseignement secondaire en alternance et l'enseignement de promotion sociale, le pouvoir organisateur communique les engagements des membres du personnel des établissements qu'il organise, prévisibles au moment de l'envoi, à l'instance de concertation locale, ou à défaut, à la délégation syndicale qui vérifie le respect des dispositions de l'article 29quater.

**§ 7.** Les pouvoirs organisateurs avertissent les membres du personnel qui pourraient être engagés à titre temporaire.

**§ 8.** Le candidat qui accepte l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité, le notifie par écrit au pouvoir organisateur dans les trois jours ouvrables de la prise de connaissance de la proposition d'engagement ou dans les cinq jours ouvrables de l'envoi de la lettre recommandée. A défaut d'acceptation dans ce délai, il est présumé y renoncer et ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours.

Le candidat prioritaire empêché par un congé de maladie, un congé résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ou un congé lié à la maternité prend ses fonctions à l'issue de celui-ci, pour autant que l'emploi existe encore à ce moment.

*inséré par D. 19-12-2002*

**Article 34ter . - § 1<sup>er</sup>.** Pour le 15 mai au plus tard, les candidats qui ont acquis leur ancienneté au cours des six dernières années et qui souhaitent faire valoir leur priorité dans une ou plusieurs écoles de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et du caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale, conformément à l'article 29quater , 14° et 15°, doivent poser leur candidature par lettre recommandée auprès du président du conseil d'entité dans l'enseignement fondamental, du président du comité des pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et du président du pouvoir organisateur avec copie au président de la Commission paritaire compétente dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale.

La lettre de candidature mentionne la (ou les) fonction(s) à laquelle (auxquelles) se rapporte la candidature et les coordonnées de tous les établissements auprès desquels la candidature est sollicitée.

**§ 2.** Dans l'enseignement fondamental, entre le 15 et le 30 juin, les pouvoirs organisateurs réunis au sein du conseil d'entité, procèdent au classement des temporaires dans l'entité et transmettent à l'ORCE la liste des engagements des membres du personnel visés à l'article 29quater , 14° et 15°, prévisibles à ce moment.

Dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, entre le 15 et le 30 juin, les pouvoirs organisateurs transmettent à la Commission paritaire compétente la liste des engagements des membres du personnel visés à l'article 29quater , 14° et 15°, prévisibles à ce moment.

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, entre le 16 août et le 5 septembre, les pouvoirs organisateurs réunis au sein du Comité des pouvoirs organisateurs ou leurs délégués, procèdent au classement des temporaires dans le CES et transmettent à l'ORCES la liste des engagements des membres du personnel visés à l'article 29quater , 14° et 15°, prévisibles à ce moment.

Dans l'enseignement de promotion sociale, entre le 16 août et le 5 septembre, les pouvoirs organisateurs transmettent à la Commission paritaire compétente la liste des engagements des membres du personnel visés à l'article 29quater , 14° et 15°, prévisibles à ce moment.

**§ 3.** Les engagements effectués par les pouvoirs organisateurs en application des paragraphes précédents sont transmis à l'ORCE pour l'enseignement fondamental, à l'ORCES pour l'enseignement secondaire de

plein exercice et en alternance, et à la Commission paritaire compétente pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale qui vérifient le respect des dispositions du présent article.

Le candidat qui accepte l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité, le notifie par écrit au pouvoir organisateur dans les huit jours ouvrables de la prise de connaissance de la proposition d'engagement ou dans les dix jours ouvrables de l'envoi de la lettre recommandée. A défaut d'acceptation dans ce délai, il est présumé y renoncer et ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours.

Le candidat prioritaire empêché par un congé de maladie, un congé résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ou un congé lié à la maternité prend ses fonctions à l'issue de celui-ci, pour autant que l'emploi existe encore à ce moment.

**§ 4.** Dans l'enseignement fondamental, le 30 septembre, le conseil d'entité procède, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

Dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, le 30 septembre, les pouvoirs organisateurs procèdent, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, entre le 1<sup>er</sup> et le 15 octobre, le comité des pouvoirs organisateurs procède, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

Dans l'enseignement de promotion sociale, entre le 1<sup>er</sup> et le 15 octobre, les pouvoirs organisateurs procèdent, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

Les ajustements effectués par le conseil d'entité dans l'enseignement fondamental, par le comité des pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et par les pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale sont transmis dans les huit jours à l'ORCE pour l'enseignement fondamental, à l'ORCES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et à la Commission paritaire compétente pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale qui vérifient le respect des dispositions du présent article.

*inséré par D. 19-12-2002 ; complété par D. 17-07-2003*

**Article 34quater . - § 1<sup>er</sup>.** Dans l'enseignement fondamental et dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, il est créé des zones, par niveau et par caractère, appelées zones d'affectation.

Le Gouvernement fixe la composition de ces zones sur proposition des organes reconnus comme organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs en application de l'article 74 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, et organisant les structures propres à les atteindre.

**§ 2.** Au sein de chaque zone d'affectation est créé un organe paritaire appelé Commission zonale d'affectation.

La Commission zonale d'affectation est composée de six représentants des pouvoirs organisateurs et de six représentants du personnel avec voix délibérative. Elle est présidée par un représentant des pouvoirs organisateurs

désigné, en son sein, par la délégation des pouvoirs organisateurs. Le secrétariat de la Commission zonale d'affectation est confié à un membre de la délégation syndicale.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.

Les représentants des pouvoirs organisateurs au sein de la Commission zonale d'affectation sont désignés par les pouvoirs organisateurs de la zone d'affectation.

Les représentants du personnel au sein de la Commission zonale d'affectation sont désignés selon les modalités fixées par le Gouvernement sur proposition des groupements du personnel de l'enseignement subventionné libre, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail.

**§ 3.** La Commission zonale d'affectation contrôle le respect par les pouvoirs organisateurs de l'article 18 du décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives lorsqu'ils affectent les candidats bénéficiant de la priorité conférée par l'article 29quater, 2°.

La Commission zonale d'affectation contrôle également le respect par les pouvoirs organisateur de l'article 34quinquies lorsqu'ils affectent les candidats bénéficiant de la priorité conférée par l'article 29quater, 1°bis et 1°ter .

**§ 4.** Le procès-verbal reprenant les conclusions des travaux de la Commission zonale d'affectation, en ce compris les positions divergentes éventuelles, est adopté à la majorité des deux tiers à la fois au sein des représentants des pouvoirs organisateurs et au sein des représentants du personnel.

**§ 5.** Le membre du personnel qui souhaite faire valoir sa priorité dans une ou plusieurs zones d'affectation conformément à l'article 29quater , 2°, introduit sa candidature par lettre recommandée, sur base d'un document dont le contenu est déterminé par la Commission paritaire centrale, auprès du président de la Commission zonale d'affectation avec copie à son pouvoir organisateur, pour le 15 avril au plus tard.

Le document précité prévoit notamment la possibilité pour le membre du personnel de porter son choix sur un ou plusieurs établissements, suivant un ordre déterminé. La Commission zonale d'affectation veille au respect de ce choix dans tous les cas où cela se révèle possible.

La Commission zonale d'affectation communique aux pouvoirs organisateurs les demandes d'affectation se rapportant à leur(s) établissement(s).

Dans l'enseignement fondamental, avant le 10 juin, les affectations réalisées par les pouvoirs organisateurs sont communiquées à la Commission zonale d'affectation concernée qui contrôle le respect de l'article 18 du décret du 30 juin 1998 précité. Avant le 15 juin, la Commission zonale d'affectation transmet les conclusions de ses travaux à l'ORCE.

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, entre le 16 août et le 5 septembre, les affectations réalisées par les pouvoirs

organisateurs sont communiquées à la Commission zonale d'affectation concernée qui contrôle le respect de l'article 18 du décret du 30 juin 1998 précité. Dans le même délai, la Commission zonale d'affectation transmet à l'ORCES les conclusions de ses travaux.

Le cas échéant, avant le 5 octobre, les pouvoirs organisateurs communiquent les affectations survenues à l'occasion des ajustements nécessaires à la Commission zonale d'affectation, laquelle contrôle le respect de l'article 18 du décret du 30 juin 1998 précité.

La Commission zonale d'affectation transmet dans les huit jours le résultat de ses travaux à l'ORCE dans l'enseignement fondamental et à l'ORCES dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance. »

*inséré par D. 17-07-2003*

**Article 34quinquies - § 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent décret, il faut entendre par « acte de violence » : toute atteinte physique et/ou psychologique commise avec une intention malveillante, toute agression à caractère racial, religieux ou sexiste contre un membre du personnel ainsi que toute détérioration aux biens de celui-ci commise soit par un élève, soit par un tiers sur instigation ou avec la complicité de celui-ci, soit par un membre de la famille de l'élève ou toute personne habitant sous le même toit, dans le cadre du service du membre du personnel ou en relation directe avec celui-ci, soit par tout autre personne n'appartenant pas au personnel de l'établissement pour autant qu'il soit démontré par la victime que l'acte de violence est en relation directe avec le service.

La priorité visée au § 3 n'est accordée au membre du personnel que pour autant qu'il ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.

Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de priorité n'est prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

**§ 2.** On entend par « membre du personnel victime d'un acte de violence », le membre du personnel définitif ou temporaire reconnu victime d'un accident de travail résultant de l'acte défini au § 1<sup>er</sup> par le service du Gouvernement visé à l'article 6 de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail.

**§ 3.** Le membre du personnel répondant aux conditions visées aux paragraphes précédents bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à titre temporaire, conformément, selon le cas, à l'article 29quater, 1<sup>o</sup>bis ; 1<sup>o</sup>ter ; 12<sup>o</sup> ; 14<sup>o</sup> ou 15<sup>o</sup>

La demande d'un nouvel engagement à titre temporaire en application de l'article 29quater, 12<sup>o</sup>, 14<sup>o</sup> et 15<sup>o</sup>, n'est prise en considération que si l'engagement à titre temporaire initial n'arrive pas à échéance avant l'écoulement d'un délai d'un mois à dater de l'introduction de la demande.

**§ 4.** Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, il introduit sa demande de priorité par recommandé avec accusé de réception dans un délai d'un mois à partir de la survenance des faits auprès de la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou de la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas. Dans le même délai, il envoie



également par recommandé avec accusé de réception copie de cette demande à son pouvoir organisateur. La direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas vérifient que les conditions d'application du présent décret sont remplies, en s'entourant de tout complément d'information qu'elles jugent utile.

Dans le cas où le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif, il introduit la demande visée à l'alinéa précédent dans un délai d'un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions à la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou à la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas. Dans le même délai, il envoie également par recommandé avec accusé de réception copie de cette demande à son pouvoir organisateur. La direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas, vérifient que les conditions d'application du présent décret sont remplies en s'entourant de tout complément d'information qu'elles jugent utile.

Une copie de la plainte visée au § 1<sup>er</sup> est annexée à la demande, de même qu'une copie de la reconnaissance de l'accident de travail par le service du Gouvernement visé à l'article 6 de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail.

La demande visée au présent paragraphe précise si le membre du personnel est également candidat à un emploi au sein de l'entité ou du C.E.S. en ce qui concerne les membres du personnel engagés à titre temporaire; de l'entité, du C.E.S. ou de la zone d'affectation en ce qui concerne les membres du personnel engagés à titre définitif. En ce qui concerne les membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, la demande précise si le membre du personnel est également candidat à un emploi auprès de tout autre pouvoir organisateur du réseau d'enseignement libre de même caractère.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur transmet copie de la demande selon le cas au(x) président(s) de l'ORCE, de l'ORC.E.S. concerné(s) ou au(x) président(s) concerné(s) de la (des) Commission(s) zonale(s) d'affectation.

**§ 5.** Dans les huit jours ouvrables qui suivent la réception de la demande visée au § 4, la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas, rendent un avis au ministre fonctionnel. Une copie de cet avis est communiquée au pouvoir organisateur ainsi qu'au membre du personnel concerné.

La décision d'octroi de la priorité visée au présent article est prise par le ministre fonctionnel ou son délégué dans les huit jours ouvrables. Elle est notifiée immédiatement au pouvoir organisateur et au membre du personnel concerné.

**§ 6.** Le pouvoir organisateur peut engager à titre temporaire le membre du personnel répondant aux conditions posées par le présent article dans tout emploi définitivement vacant, vacant pour une période ininterrompue de quinze semaines ou vacant jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours qui est occupé par un membre du personnel qui accepte de faire une permutation avec lui.

Sans préjudice de l'article 29quater, le membre du personnel engagé à titre temporaire bénéficie de la priorité visée aux paragraphes précédents pour tout emploi définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines ou temporairement vacant jusqu'à la fin de l'année scolaire, non encore attribué, respectivement au sein de son pouvoir organisateur, et à défaut, et s'il en a exprimé le souhait dans la demande visée au § 4, au sein de l'entité ou du C.E.S. dont relève son pouvoir organisateur ou, pour les membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, au niveau du réseau d'enseignement libre de même caractère.

Le contrat conclu avec l'établissement d'accueil prend fin d'office à la date de fin prévue dans le contrat conclu avec l'établissement d'origine.

Toutefois, le pouvoir organisateur peut poursuivre l'engagement de ce membre du personnel jusqu'à la fin du remplacement en cours dans le cas d'un emploi temporairement vacant d'une durée ininterrompue de 15 semaines au moins, ou jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours dans le cas d'un emploi définitivement vacant.

Si le membre du personnel visé au présent paragraphe est engagé à titre temporaire par un autre pouvoir organisateur dans un emploi de la même fonction et s'il compte à ce moment 180 jours d'ancienneté de service auprès de son pouvoir organisateur d'origine, les services qu'il preste dans le nouveau pouvoir organisateur sont également pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de fonction auprès du pouvoir organisateur d'origine, à concurrence du nombre de jours qu'il restait à prester dans le cadre de la désignation initiale.

L'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle il était dans les conditions pour bénéficier de la priorité prévue au présent paragraphe, le membre du personnel ne peut être à nouveau engagé à titre temporaire dans l'établissement où il a été victime de l'acte de violence, sauf s'il en fait la demande et à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre sa (ses) fonction( s) dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail visé à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

**§ 7.** Le membre du personnel engagé à titre définitif répondant aux conditions posées par le présent article peut être engagé à titre définitif dans tout emploi définitivement vacant occupé par un membre du personnel qui accepte de faire une permutation avec lui.

A défaut, sans préjudice de l'article 29quater, le membre du personnel définitif bénéficie de la priorité visée aux paragraphes précédents pour tout emploi définitivement vacant ou temporairement vacant pour une durée ininterrompue de 15 semaines au moins qui n'est pas ou ne peut-être attribué à un membre du personnel comptant une ancienneté de service de 2160 jours au sein du pouvoir organisateur :

- dans tout établissement relevant de son pouvoir organisateur;
- à défaut et s'il en a exprimé le souhait dans la demande visée au § 4, dans tout établissement appartenant à la même entité dans l'enseignement fondamental, au même C.E.S. dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, au réseau d'enseignement libre de même caractère dans l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit;

- à défaut, et s'il en a exprimé le souhait dans la demande visée au § 4, dans tout établissement appartenant à la même zone d'affectation ou à une autre zone d'affectation dans l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance.

Toutefois, aucune affectation prioritaire ne sera effectuée au delà de la date du 15 mai.

**§ 8.** Durant la période de congé rémunéré dont bénéficie le membre du personnel visé par le présent article en incapacité de travail consécutive à l'acte de violence, celui-ci est réputé rendre des services effectifs. Sa prise en compte dans l'ancienneté de service est toutefois limitée à la durée de la désignation initiale.

*inséré par D. 08-05-2003*

**Article 34sexies.** - Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, § 2bis, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est engagé en qualité de temporaire prioritaire en application de l'article 34.

Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective.

Les absences pour maladie d'un membre du personnel engagé conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 20 du même décret.

*insérée par D. 12-05-2004 (2)*

### **Section 2bis. - De l'attribution des emplois subsidiés par la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale**

*abrogé par D. 19-12-2002 ; rétabli par D. 12-05-2004 (2)*

**Article 35. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsqu'un pouvoir organisateur bénéficie de l'octroi d'un poste subsidié par la Région wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale, il l'offre au candidat du groupe 1. visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, qui comptabilise le plus grand nombre de jours d'ancienneté dans la même fonction.

Dans l'impossibilité de satisfaire à l'obligation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur offre l'emploi à un candidat du groupe 2 visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2<sup>o</sup>.

A défaut, le pouvoir organisateur offre l'emploi au membre du personnel qui a déjà été engagé dans un emploi de même nature et de la même fonction pour laquelle il est porteur d'un titre qui donne droit, sans limitation de temps, à l'octroi d'une subvention-traitement pour l'exercice de cette fonction et qui compte plus de 600 jours d'ancienneté sur 3 ans.

Lorsque plusieurs membres du personnel répondent aux conditions visées à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur offre l'emploi au membre du personnel qui compte la plus grande ancienneté dans la fonction.

**§ 2.** Les candidats visés au § 1<sup>er</sup> qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité, doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée avant le 15 mai de l'année

scolaire auprès du pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

§ 3. L'acte par lequel le candidat fait valoir sa priorité est valable pour l'année scolaire suivante. Le candidat qui n'accepte pas l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité perd sa priorité pour un emploi de la même fonction pendant l'année scolaire en cours.»

*modifié par D. 08-02-1999*

**Article 36.** - ..... *abrogé par D. 19-12-2002*

**Articles 37 à 39.** - ..... *abrogés par D. 19-12-2002*

*intitulé complété par D. 19-12-2002*

### **Section 3 - Engagement à titre définitif, changement d'affectation et mutation**

*remplacé par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 02-06-1998*

**Article 40.** - ..... *abrogé par D. 19-12-2002*

*remplacé par D. 19-12-2002*

**Article 41. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder un changement d'affectation à un membre de son personnel engagé à titre définitif qui le demande.

Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui le demande.

§ 2. La demande de mutation ou de changement d'affectation d'un maître de religion ou d'un professeur de religion doit s'accompagner d'un avis favorable de l'autorité compétente du culte concerné.

§ 3. Nul ne peut bénéficier d'un changement d'affectation ou d'une mutation dans un emploi d'une fonction de recrutement s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l'emploi définitivement vacant.

§ 4. Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment du changement d'affectation ou de la mutation, quelle qu'en soit la date.

§ 5. Le membre du personnel qui bénéficie d'un changement d'affectation ou d'une mutation doit démissionner dans l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé le changement d'affectation ou la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

§ 6. Les paragraphes précédents sont appliqués par dérogation à l'article 43 et sans préjudice des articles 29quater et quinquies.

*inséré par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 19-12-2002*

**Article 41bis.** - Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut, dans le respect des articles 29quater et quinquies, et par dérogation à l'article 43, compléter la charge d'un membre de son personnel engagé à titre définitif dans une charge à prestations incomplètes

---

par une extension de son engagement à titre définitif dans la même fonction.

L'extension produit ses effets, quelle qu'en soit la date. Elle ne peut être accordée que pour autant que le membre du personnel remplisse toutes les conditions prévues à l'article 42, à l'exception du 10° et du 12°.

*inséré par D. 10-04-1995; remplacé par D. 19-12-2002 ; D. 02-02-2007*

**Article 41ter.** - Un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion auprès d'un pouvoir organisateur peut, s'il le demande et avec l'accord du pouvoir organisateur, être engagé à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction actuelle par un pouvoir organisateur auprès duquel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion conformément aux dispositions de l'article 29quater, 1°.

Un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion auprès d'un pouvoir organisateur peut, s'il le demande et avec l'accord du pouvoir organisateur être engagé à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion qui donne accès à sa fonction actuelle par un pouvoir organisateur autre que ceux visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, conformément aux dispositions de l'article 29quater, 3°.

Pour l'application des alinéas 1<sup>er</sup> et 2 et sans préjudice de l'article 29quinquies, l'engagement peut avoir lieu quelle que soit la date. Il ne peut être accordé que pour autant que le membre remplisse toutes les conditions prévues selon le cas :

- a) à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, à l'exception du 8° en ce qui concerne l'ancienneté de fonction et des 10° et 12°;
- b) à l'article 51, les conditions devant être remplies dans l'enseignement subventionné;
- c) à l'article 59, les conditions devant être remplies dans l'enseignement subventionné;
- d) à l'article 80 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs, les conditions devant être remplies dans l'enseignement subventionné.

Pour l'application des points b), c) et d) de l'alinéa 3, l'exigence du suivi de la formation relative à une fonction déterminée est d'office réputée remplie si le membre du personnel a été titulaire à titre définitif de cette fonction avant l'exercice de sa fonction actuelle.

Le membre du personnel visé au présent article se voit attribuer l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif conformément à cette disposition.

Toutefois, le membre du personnel visé au présent article, qui a exercé pendant au moins dix ans à titre définitif la fonction de sélection ou de promotion qu'il quitte, bénéficie d'un mécanisme dégressif d'échelles de traitement pour rejoindre à partir de la 3<sup>ème</sup> année l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif conformément au présent article fixé comme suit :

- a) Au cours de la première année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 66 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction

dans laquelle il est affecté;

b) Au cours de la deuxième année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 33 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté.

*inséré par D. 10-04-1995; modifié par D. 19-12-2002*

**Article 41quater.** - Sans préjudice de l'article 29quinquies, le membre du personnel non visé à l'article 41ter qui, conformément aux dispositions de l'article 29quater, 4°, se voit attribuer un emploi vacant pour lequel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif auprès du même pouvoir organisateur, est, s'il en fait la demande, immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi, quelle que soit la date.

*inséré par D. 10-04-1995; complété par D. 25-07-1996 ;  
complété par D. 19-12-2002*

**Article 41quinquies.** - § 1er. Le membre du personnel engagé à titre définitif qui, en vertu des dispositions relatives aux mises en disponibilité et réaffectations, y compris les mesures préalables à la mise en disponibilité, se voit attribuer un emploi vacant auprès du pouvoir organisateur qui, le cas échéant, l'a placé en disponibilité ou en perte partielle de charge est immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi quelle que soit la date.

§ 2. Le membre du personnel engagé à titre définitif qui, en vertu des dispositions relatives à la remise au travail, se voit attribuer un emploi vacant auprès du pouvoir organisateur qui l'a placé en disponibilité ou en perte partielle de charge peut, s'il en fait la demande être immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi quelle que soit la date.

§ 3. En cas de fusion ou de restructuration d'établissements, le membre du personnel engagé à titre définitif qui, en vertu des dispositions relatives aux mises en disponibilité et réaffectations, se voit attribuer un emploi vacant auprès du pouvoir organisateur qui l'a repris, est immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi quelle que soit la date.

§ 4. En cas de fusion ou de restructuration d'établissements, le membre du personnel engagé à titre définitif qui, en vertu des dispositions relatives à la mise en disponibilité et à la remise au travail, se voit attribuer un emploi vacant auprès du pouvoir organisateur qui l'a repris, peut, s'il en fait la demande, être immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi, quelle que soit la date.

Les alinéas précédents sont appliqués sans préjudice de l'article 29quinquies.

*modifié par D. 22-12-1994 ; modifié par D. 08-02-1999 ; D. 19-12-2002 ;  
complété par D. 08-05-2003 ; D. 02-06-2006 ; D. 08-03-2007*

**Article 42.** - § 1er. Sous réserve des conditions d'engagement à titre définitif en application dans l'enseignement supérieur non universitaire de type court, nul ne peut être engagé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

1° être belge ou ressortissant d'un pays membre des Communautés européennes, sauf dérogation accordée par l'Exécutif;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et qui lui donne,

sans limitation de durée, accès à l'exercice de la fonction à titre définitif;

4° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

5° être de conduite irréprochable;

6° satisfaire aux lois sur la milice;

7° posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française;

8° compter, dans l'enseignement subventionné, 720 jours d'ancienneté de service répartis sur trois années scolaires au moins, dont 360 jours dans la fonction auprès du pouvoir organisateur répartis sur deux années scolaires au moins;

9° occuper l'emploi en fonction principale;

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

11° ne pas avoir dépassé la limite d'âge de 55 ans, sauf dispense accordée par l'Exécutif.

12° ne pas avoir fait l'objet d'un rapport défavorable définitif établi avant le 1<sup>er</sup> mai par le pouvoir organisateur ou son délégué, conformément au § 3 ci-dessous.

13° dans l'enseignement supérieur de promotion sociale, être porteur du Certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES).

Le cas échéant, la limite d'âge visée au 11° peut être relevée du nombre d'années que l'intéressé peut faire valoir pour l'ouverture du droit à une pension à charge du Trésor.

**§ 1<sup>er</sup>bis .** Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, 8°, et pour autant qu'il compte 720 jours d'ancienneté de service répartis sur trois années scolaires au moins, le membre du personnel qui compte 360 jours d'ancienneté dans une fonction, peut également bénéficier d'un engagement à titre définitif dans toute autre fonction de la même catégorie pour laquelle il possède le titre requis, pour autant qu'il ait presté 180 jours dans cette fonction.

**§ 1<sup>er</sup>ter.** Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, 13°, les professeurs en fonction dans l'enseignement supérieur de promotion sociale au 31 août 2006, sont réputés satisfaire à la condition visée s'ils sont porteurs d'un des titres pédagogiques suivants : le diplôme d'instituteur(trice) préscolaire, le diplôme d'instituteur(trice) primaire, l'agrégation de l'enseignement secondaire inférieur, l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur, l'agrégation de l'enseignement supérieur, le certificat d'aptitude pédagogique, le certificat d'aptitudes pédagogiques, le certificat de cours normaux techniques moyens ou le diplôme d'aptitudes pédagogiques.

**§ 2.** Les maîtres et professeurs de religion sont engagés à titre définitif par le pouvoir organisateur sur proposition de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe. Ils sont déchargés de leur fonction de maître ou de professeur de religion par le pouvoir organisateur sur proposition ou moyennant l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe.

**§ 3.** Si le pouvoir organisateur l'estime nécessaire, au plus tard le 15 mars, un rapport provisoire, établi selon un modèle fixé par la Commission paritaire centrale est soumis au visa de l'intéressé.

Le membre du personnel peut demander à être entendu dans les huit jours du visa par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Lors de l'audition, qui a lieu au plus tard dans les huit jours de la demande, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas le pouvoir organisateur ou son délégué de se prononcer.

Le pouvoir organisateur ou son délégué notifie au membre du personnel sa proposition motivée dans les huit jours de l'audition si celle-ci conclut à un rapport défavorable.

Si, dans les huit jours de la notification, le membre du personnel n'a pas introduit de demande contre le rapport provisoire, le rapport défavorable devient définitif.

Dans les huit jours de la notification, le membre du personnel peut demander l'avis de la Chambre de recours visée aux articles 80 et suivants.

Le cas échéant, le rapport d'inspection portant sur les compétences professionnelles et pédagogiques ayant conduit à l'établissement d'un rapport défavorable par le pouvoir organisateur est pris en considération par la Chambre de recours.

La Chambre de recours se réunit dans les 30 jours de la demande et rend son avis dans les huit jours de la réunion.

Dans les huit jours de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur notifie le rapport définitif au membre du personnel. Le cas échéant, il indique les motifs pour lesquels il s'est écarté de l'avis de la Chambre de recours.

La procédure visée ci-dessus ne peut être appliquée qu'une seule fois pour une même fonction. Le membre du personnel qui reçoit un rapport défavorable ne peut pas, le 1<sup>er</sup> octobre suivant, bénéficier de l'engagement à titre définitif dans la fonction au sujet de laquelle le rapport défavorable a été établi.

Si le membre du personnel pose à nouveau sa candidature l'année suivante, il bénéficie d'un engagement à titre définitif, sauf s'il est licencié par le pouvoir organisateur.

**§ 4.** Les paragraphes précédents sont appliqués sans préjudice de l'article 29quinquies.

**§ 5.** Conformément à l'article 1<sup>er</sup>, § 2bis, les paragraphes précédents sont également applicables aux membres du personnel en congé de maladie, maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.

*inséré par D. 19-12-2002*

**Article 42bis.** - Le pouvoir organisateur engage à titre définitif le candidat du groupe 1 visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, qui comptabilise le plus grand nombre de jours d'ancienneté dans la fonction considérée et qui remplit les conditions visées à l'article 42.

A défaut de candidat classé dans le groupe 1 précité, le pouvoir



organisateur choisit librement un candidat du groupe 2 visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2<sup>o</sup>, qui a acquis son ancienneté dans la fonction considérée et qui remplit les conditions visées à l'article 42.

Les alinéas précédents sont appliqués sans préjudice de l'article 29quinquies.

*complété par D. 02-06-1998 ; modifié par D. 19-12-2002*

**Article 43.** - Chaque année scolaire, entre le 15 février et le 30 avril, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif. L'obligation d'engager à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel qui font acte de candidature.

Les emplois définitivement vacants à conférer sont fixés en fonction de la situation au 1<sup>er</sup> février qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants le 1<sup>er</sup> octobre suivant. L'avis qui indique la nature et le volume des emplois offerts, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est transmis, muni d'un accusé de réception, à tous les membres du personnel qui sont au service du pouvoir organisateur qu'ils soient temporaires ou définitifs, pour autant, dans ce dernier cas, qu'ils n'occupent qu'une charge partielle auprès d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs.

Les engagements à titre définitif se font chaque année le 1<sup>er</sup> octobre dans les seuls emplois dont il est question à l'alinéa précédent qui sont encore vacants à cette date.

Dans les établissements où l'année scolaire débute après le 1<sup>er</sup> octobre, l'engagement à titre définitif se fait le 1<sup>er</sup> novembre.

Par dérogation aux alinéa 2, 3 et 4, dans l'enseignement de promotion sociale, sont à conférer à titre définitif, à la date du premier du mois qui suit le premier jour d'organisation dudit emploi, les emplois vacants proposés par le Pouvoir organisateur, après consultation du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale, dans le respect des dispositions prévues à l'article 2 du décret du 10 avril 1995 fixant les mesures urgentes en matière d'enseignement de promotion sociale et à l'article 111bis du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale et pour autant que l'emploi resté vacant soit organisé pendant l'année scolaire où se produit l'engagement à titre définitif.

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 44.** - L'engagement à titre définitif, le changement d'affectation et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 45.** - La personne qui pose sa candidature à l'engagement à titre définitif dans plusieurs emplois différents doit introduire une candidature séparée pour chaque emploi.

L'ancienneté est calculée selon les modalités prévues à l'article 29bis.

*remplacé par D. 19-12-2002*

**Article 46.** - Sans préjudice des articles 29quater et quinquies, un pouvoir organisateur peut engager à titre définitif à sa demande, un membre du personnel d'un établissement de même caractère, s'il remplit les conditions pour être engagé à titre définitif auprès de son ancien pouvoir organisateur et s'il satisfait, auprès du nouveau pouvoir organisateur, aux conditions de l'article 42, à l'exception des points 8°, 10° et 12°.

*modifié par D. 22-12-1994*

**Article 47.** - ..... *abrogé par D. 19-12-2002*

*inséré par D. 02-06-1998*

**Article 47bis.** - ..... *abrogé par D. 19-12-2002*

#### CHAPITRE IV - De l'accès aux fonctions de sélection

*modifié par D. 19-12-2002 ; D. 02-02-2007*

**Article 48.** - Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de sélection, sauf :

1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi; ou,

2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 49 ou est engagé dans cet emploi conformément à l'article 41ter.

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 49.** – Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder un changement d'affectation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui le demande.

Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui le demande.

Nul ne peut bénéficier d'un changement d'affectation ou d'une mutation dans un emploi d'une fonction de sélection s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de sélection à laquelle appartient l'emploi définitivement vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment même du changement d'affectation ou de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel qui bénéficie d'un changement d'affectation ou d'une mutation doit démissionner de l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé le changement d'affectation ou la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 50.** - L'engagement à titre définitif, le changement d'affectation et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un

établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

*inséré par D. 02-02-2007 ; modifié par D. 13-12-2007*

**Article 50bis. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur qui doit engager à titre définitif un membre du personnel dans une fonction de sélection :

1° consulte le directeur de l'établissement ainsi que, selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale, ou à défaut, la délégation syndicale sur le profil de la fonction de sélection à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'engagement à titre définitif.

**§ 2.** Le pouvoir organisateur après application du § 1<sup>er</sup> :

1° arrête le profil de la fonction de sélection à pourvoir. Dans ce cadre, le pouvoir organisateur peut ajouter des critères complémentaires aux conditions d'engagement à titre définitif visées à l'article 51;

2° lance un appel aux candidats selon les formes déterminées par le Gouvernement sur proposition de la commission paritaire centrale.

**§ 3.** Le pouvoir organisateur communique aux candidats les motifs de son choix du membre du personnel engagé à titre définitif dans la fonction de sélection eu égard aux critères fixés dans le profil de la fonction déterminé conformément au présent article.

*remplacé par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 19-12-2002 ;  
remplacé par D. 02-02-2007*

**Article 51.** - Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de sélection s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

1° Avoir acquis une ancienneté de service de six ans au sein de l'enseignement subventionné, dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis ;

2° Etre engagé à titre définitif dans une de ces fonctions dans l'enseignement libre subventionné du caractère concerné;

3° Etre titulaire, à titre définitif, avant cet engagement, d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement libre subventionné du caractère concerné;

4° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs;

5° avoir suivi au préalable une formation spécifique sanctionnée par un certificat de fréquentation;

6° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 50bis.

**Article 52.** - L'engagement à titre définitif dans une fonction de sélection ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

*modifié par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 19-12-2002 ;  
remplacé par D. 02-02-2007*

**Article 53. - § 1<sup>er</sup>.** Une fonction de sélection peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 51 au moment de l'engagement :

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans le cas visé à l'article 50.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif le cas échéant auprès de son pouvoir

organisateur d'origine.

**§ 2.** Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à 15 semaines, les conditions visées à l'article 51, 5<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup>, ne sont pas exigées.

*remplacé par D. 02-02-2007*

**Article 54.** – Une fonction de sélection peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 51 dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

Pendant cette période, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est engagé à titre définitif dans la fonction de sélection au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de sélection selon les dispositions du chapitre VIII.

**Article 54bis. - § 1<sup>er</sup>.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de sélection à un membre du personnel remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de sélection visées à l'article 51, peut confier temporairement la fonction de sélection à un membre du personnel engagé à titre définitif remplissant les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> être titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2<sup>o</sup> exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de sélection, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif, le cas échéant auprès de son pouvoir organisateur d'origine.

Tout pouvoir organisateur qui démontre n'avoir qu'un seul candidat à l'admission au stage répondant aux conditions de l'article 51, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

**§ 2.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre du personnel engagé à titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre du personnel temporaire prioritaire de l'enseignement subventionné du caractère concerné remplissant

les conditions suivantes :

1° Être titulaire, à titre temporaire, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 51 et n'avoir qu'un seul candidat à l'admission au stage répondant aux conditions du § 1<sup>er</sup>, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à l'alinéa 3 sera réputé remplir la condition exigée à l'article 51, 1° et 2° à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de sélection.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

**§ 3.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre du personnel engagé à titre définitif ou temporaire prioritaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné et remplissant, les conditions suivantes :

1° Être titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

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

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 51 et du § 1<sup>er</sup> du présent article, et n'avoir qu'un seul candidat à l'admission au stage répondant aux conditions du § 2, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de sélection en vertu du présent paragraphe est engagé à titre définitif dans

ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 51, 5°, et si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de sélection selon les dispositions du chapitre VIII.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

**§ 4.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction :

a) soit à un membre de son personnel temporaire, remplissant les conditions suivantes :

1° Être titulaire, à titre temporaire, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

b) soit à un membre du personnel titulaire à titre définitif depuis six ans au moins, d'une fonction de recrutement ou de sélection comportant au moins une demi-charge dans un centre psycho-médico-social subventionné et porteur d'un des titres visés à l'article 51, 4°.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point a), sera réputé remplir la condition exigée à l'article 51, 1° et 2° à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de sélection.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application du présent paragraphe peut être déchargé de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de sélection, le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point b), reste titulaire de son emploi d'origine dans lequel il est engagé à titre définitif.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de sélection à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 51, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de sélection en vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup>, point b), est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de quatre années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 51, 5°, et si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de sélection selon les dispositions du chapitre VIII.

*inséré par D. 02-02-2007*

**Article 54ter.** - Tout engagement temporaire dans un emploi de sélection est établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31, à l'exception du 8°.

Un engagement temporaire dans un emploi de sélection prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur, ou par application du chapitre VIII. Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de sélection.

L'engagement temporaire dans une fonction de sélection n'est possible qu'après application par le pouvoir organisateur de la disposition de l'article 48, 1°.

*inséré par D. 02-02-2007*

**Article 54quater.** - Tout membre du personnel peut renoncer à son engagement à titre définitif en vertu de l'article 51 dans les 720 jours qui suivent sa première entrée en fonction dans une fonction de sélection. Dans ce cas, il réintègre à titre définitif sa fonction d'origine.

Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de sélection ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum 6 mois à dater de la demande du membre du personnel.

## CHAPITRE V - De l'accès aux fonctions de promotion

*modifié par D. 19-12-2002 ; D ; 02-02-2007*

**Article 55.** - Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de promotion, sauf :

1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi; ou,

2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 56 ou est engagé dans cet emploi conformément à l'article 41ter.

*modifié par D. 19-12-2002 ; modifié par D. 02-02-2007*

**Article 56.** - Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder un changement d'affectation à un membre du personnel qui le demande.

Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande.

Par dérogation aux alinéas précédents, le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut demander de mutation ou de changement d'affectation qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans.

Nul ne peut bénéficier d'un changement d'affectation ou d'une mutation dans un emploi d'une fonction de promotion s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de promotion à laquelle appartient l'emploi définitivement vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment même du changement d'affectation ou de la mutation,

quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel qui bénéficie d'un changement d'affectation ou d'une mutation doit démissionner de l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé le changement d'affectation ou la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 57.** - L'engagement à titre définitif, le changement d'affectation et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Article 58.** - L'engagement à une fonction de promotion ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

*inséré par D. 02-02-2007*

**Article 58bis.** - § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur qui doit engager à titre définitif un membre du personnel dans une fonction de promotion :

1° consulte le directeur de l'établissement ainsi que, selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale, ou à défaut, la délégation syndicale sur le profil de la fonction de promotion à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'engagement à titre définitif.

§ 2. Le pouvoir organisateur après application du § 1<sup>er</sup> :

1° arrête le profil de la fonction de promotion à pourvoir. Dans ce cadre, le pouvoir organisateur peut ajouter des critères complémentaires aux conditions d'engagement à titre définitif visées à l'article 59;

2° lance un appel aux candidats selon les formes déterminées par le Gouvernement, sur proposition de la commission paritaire centrale.

§ 3. Le pouvoir organisateur communique aux candidats les motifs de son choix du membre du personnel engagé à titre définitif dans la fonction de promotion eu égard aux critères fixés dans le profil de la fonction déterminé conformément au présent article.

*remplacé par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 19-12-2002*

*remplacé par D. 02-02-2007*

**Article 59.** - Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de promotion s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

1° Être titulaire depuis sept ans au moins au sein de l'enseignement subventionné du caractère concerné, d'une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause. Cette ancienneté est calculée conformément à l'article 29bis ;

2° Être titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné du caractère concerné;

3° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.



4° avoir suivi au préalable une formation spécifique sanctionnée par un certificat de fréquentation.

5° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 58bis.

Les conditions fixées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2°, 3° pour ce qui concerne l'ancienneté acquise à titre définitif, 4° et 5° ne sont pas requises pour la fonction de chef de travaux d'atelier.

*modifié par D. 10-04-1995 ; D. 19-12-2002*

*remplacé par D. 02-02-2007*

**Article 60. - § 1<sup>er</sup>.** Une fonction de promotion peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 59 :

1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;

2° dans le cas visé à l'article 57.

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

**§ 2.** Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à 15 semaines, la condition visée à l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 4° et 5°, n'est pas exigée.

*remplacé par D. 02-02-2007*

**Article 61. -** Une fonction de promotion peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 59 dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

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

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est engagé à titre définitif dans la fonction de promotion au plus tard au terme d'un délai de deux ans si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de promotion selon les dispositions du chapitre VIII.

*inséré par D. 02-02-2007*

**Article 61bis. - § 1<sup>er</sup>.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre du personnel remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion visées à l'article 59, peut confier temporairement la fonction de promotion à un membre du personnel engagé à titre définitif remplissant les conditions suivantes :

1° Être titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

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

Tout pouvoir organisateur qui démontre n'avoir qu'un seul membre du

personnel répondant aux conditions de l'article 59, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur en vertu des dispositions du chapitre VIII.

**§ 2.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre du personnel engagé à titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre du personnel temporaire prioritaire remplissant les conditions suivantes :

1° Être titulaire, à titre temporaire, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2° exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 59 et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 1<sup>er</sup>, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à l'alinéa 2 sera réputé remplir la condition exigée à l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur en vertu des dispositions du chapitre VIII.

**§ 3.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre du personnel engagé à titre définitif ou temporaire prioritaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné et remplissant les conditions suivantes :

1° Être titulaire, à titre définitif, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné;

2° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion, le membre du personnel reste titulaire de l'emploi dans lequel il

est engagé à titre définitif au sein de son pouvoir organisateur d'origine.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 59 et du § 1<sup>er</sup> du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 2, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion en vertu du présent paragraphe est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de six années s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, et si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de promotion selon les dispositions du chapitre VIII.

Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de promotion en application du présent paragraphe peut être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur en vertu des dispositions du chapitre VIII.

**§ 4.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction :

a) soit à un membre de son personnel temporaire, remplissant les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> Etre titulaire, à titre temporaire, avant cet engagement d'une fonction comportant au moins une demi-charge dans l'enseignement subventionné du caractère concerné;

2<sup>o</sup> exercer à titre temporaire une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de promotion à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

b) soit à un membre du personnel titulaire à titre définitif depuis six ans au moins, d'une fonction de recrutement ou de sélection comportant au moins une demi-charge dans un centre psycho-médico-social subventionné et porteur d'un des titres visés à l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>.

Le membre du personnel temporaire désigné conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point a), sera réputé remplir la condition exigée à l'article 51, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion.

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

Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion, le membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, point b), reste titulaire de son emploi d'origine dans lequel il est engagé à titre définitif.

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 59, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et

n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

Le membre du personnel désigné temporairement dans une fonction de promotion en vertu de l'alinéa 1<sup>er</sup>, point b), est engagé à titre définitif dans ladite fonction au terme d'un délai de quatre années, s'il remplit à ce moment la condition prescrite par l'article 59, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, et si le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de promotion selon les dispositions du chapitre VIII.

**§ 5.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de directeur d'un établissement de promotion sociale à un membre du personnel, conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre du personnel remplissant les conditions suivantes :

1<sup>o</sup> être titulaire depuis sept ans au moins au sein de l'enseignement libre subventionné du caractère concerné, d'une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie en cause. Cette ancienneté est calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis du décret du 1<sup>er</sup> février 1993 précité;

2<sup>o</sup> être titulaire, à titre définitif, avant l'admission au stage, d'une ou plusieurs fonctions comportant au moins la moitié du nombre minimum d'heures requis pour former une fonction à prestations complètes dans l'enseignement libre subventionné du caractère concerné;

3<sup>o</sup> exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions dans l'enseignement secondaire et/ou dans une Haute Ecole, et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs;

Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement une fonction de promotion à un membre de son personnel répondant aux conditions de l'article 59, du § 1<sup>er</sup> et du § 2 du présent article, et n'avoir qu'un seul membre du personnel répondant aux conditions du § 3, peut mettre en concurrence sa candidature avec celle de membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>. Dans ce cas, il lance un nouvel appel aux candidats à destination des membres du personnel répondant aux conditions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, sauf si lesdits membres du personnel étaient déjà visés par l'appel aux candidats originel.

*inséré par D. 02-02-2007*

**Article 61ter.** - Tout engagement temporaire dans un emploi de promotion est établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31, à l'exception du 8<sup>o</sup>.

Un engagement temporaire dans un emploi de promotion prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur, ou par application du chapitre VIII. Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de promotion.

L'engagement temporaire dans une fonction de promotion n'est possible qu'après application par le pouvoir organisateur de la disposition de l'article 55, 1<sup>o</sup>.

*inséré par D. 02-02-2007 ; modifié par D. 13-12-2007*

**Article 61quater.** - Tout membre du personnel peut renoncer à son engagement à titre définitif en vertu de l'article 59 dans les 720 jours qui suivent sa première entrée en fonction de promotion. Dans ce cas, il réintègre à titre définitif sa fonction d'origine.

Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de promotion ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction d'origine de maximum six mois à dater de la demande du membre du personnel.

*inséré par D. 02-02-2007*

**Article 61quinquies.** - Les articles 58bis à 61quater ne s'appliquent pas aux fonctions de promotion de directeur d'école maternelle, directeur d'école primaire, directeur d'école fondamentale, directeur de l'enseignement secondaire inférieur ou de préfet des études ou directeur, régies par le décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.»

*inséré par D. 02-02-2007*

### **CHAPITRE Vbis. - De la lettre de mission et de l'évaluation de certaines fonctions de promotion et de sélection**

**Article 61sexies. - § 1<sup>er</sup>.** Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel titulaires d'une fonction de promotion ou de sélection telle que visée à l'article 4, 3<sup>o</sup> et à l'article 5, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement de plein exercice.

Elle s'applique également aux membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection telle que visée à l'article 6ter, 6<sup>o</sup>, b) de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

**§ 2.** Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par «directeur» le membre du personnel titulaire, à quelque titre que ce soit, de la fonction de promotion de directeur d'école maternelle, de directeur d'école primaire, de directeur d'école fondamentale, de directeur de l'enseignement secondaire inférieur ou de préfet des études ou directeur, telles qu'énumérées aux articles 3 et 4, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection ou de la fonction de promotion de directeur d'établissement de promotion sociale telle que prévue à l'article 6ter, 6<sup>o</sup>, a de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

## Section I<sup>re</sup>. - De la lettre de mission

**Article 61septies.** - Dès l'entrée en fonction du membre du personnel visé à l'article 61sexies du présent décret, le directeur lui confie une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur.

Celle-ci spécifie les missions du membre du personnel visé à l'article 61sexies et les priorités qui lui sont assignées, en fonction des besoins de l'établissement au sein duquel il est affecté et en fonction des objectifs contenus dans la lettre de mission que le directeur a lui-même reçu, conformément au chapitre III du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

**Article 61octies.** - § 1<sup>er</sup>. La lettre de mission a une durée de six ans.

§ 2. Le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, au plus tôt après deux ans, par le directeur, en raison de l'évolution des besoins et du fonctionnement de l'établissement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, de commun accord entre le directeur et le membre du personnel visé à l'article 61sexies.

La lettre de mission modifiée est soumise à l'approbation du pouvoir organisateur.

**Article 61nonies.** - § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 61septies, alinéa 1<sup>er</sup>, le directeur, si besoin est et moyennant approbation préalable du pouvoir organisateur, peut confier une lettre de mission au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies du présent décret.

Le directeur confie d'office une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an.

§ 2. La lettre de mission visée au présent article peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du membre du personnel visé à l'article 61sexies faisant l'objet d'un remplacement ou dans un nouveau document.

## Section II. - De l'évaluation formative

**Article 61decies.** - Cette section s'applique au membre du personnel engagé à titre définitif.

Elle s'applique également au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies pour une durée égale ou supérieur à un an. La dénomination «membre du personnel» visée à la présente section vise également ce membre du personnel.

**Article 61undecies.** - Tous les cinq ans à dater de son engagement à titre définitif ou de son engagement à titre temporaire, chaque membre du personnel fait l'objet d'une évaluation effectuée conjointement par le pouvoir organisateur et le directeur.

Si ces derniers le jugent utile, ils peuvent procéder, plus tôt, à une évaluation du membre du personnel.

Toutefois, sans préjudice de l'article 61terdecies, le membre du personnel ne peut faire l'objet de plus de deux évaluations par période de dix ans.

**Article 61duodecies.** - L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée à la section I du présent chapitre et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations visées par l'article 51, § 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup> du présent décret en ce qui concerne les fonctions de sélection et à l'article 59, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> du présent décret pour les fonctions de promotion.

Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens qui sont mis à sa disposition.

Le directeur motive sa décision au sens de l'article 3, § 11 du présent décret.

**Article 61terdecies.** - En fonction de cette évaluation, le pouvoir organisateur et le directeur conviennent avec le membre du personnel des améliorations à apporter.

## CHAPITRE VI - De la suspension de l'engagement

*modifié par D. 19-12-2002 ; complété par D. 17-07-2003*

**Article 62.** - Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

1<sup>o</sup> pendant la période d'interruption de travail et de congé liée à l'accouchement;

2<sup>o</sup> pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

3<sup>o</sup> pendant les périodes d'appel ou de rappel du membre du personnel sous es armes;

4<sup>o</sup> pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection;

5<sup>o</sup> pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

6<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> pour la durée du service accompli auprès de la protection civile;

8<sup>o</sup> pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience;

9<sup>o</sup> 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.

10<sup>o</sup> pendant le temps durant lequel le service de santé administratif a mis le membre du personnel à la pension temporaire.

11<sup>o</sup> pendant la durée du contrat par lequel le membre du personnel temporaire est engagé, le cas échéant par un autre pouvoir organisateur, par application de la priorité conférée par les articles 29quater, 1<sup>o</sup>bis, 1<sup>o</sup>ter et 34quinquies.

**Article 63.** - A la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de son accouchement.

Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines 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 huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

L'interruption de travail est prolongée, à sa demande, au-delà de la huitième semaine pour une période d'une durée égale à la durée de la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant la date exacte de l'accouchement. Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précède la date de l'accouchement.

Toutefois, lorsque le nouveau-né doit rester dans l'établissement hospitalier pendant au moins huit semaines à compter de sa naissance, le membre du personnel peut reporter la prolongation de l'interruption de travail à laquelle elle a droit jusqu'au moment où le nouveau-né entre au foyer.

A cet effet, le membre du personnel remet au pouvoir organisateur :

a) au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

b) au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Le membre du personnel 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.

**Article 64.** - En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avvertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail.

Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire conformément à l'article 97 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.

## CHAPITRE VII - Des positions de service

### Section 1ère - Dispositions générales

**Article 65.** - Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes :

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

### Section 2 - Activité de service

**Article 66.** - Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

**Article 67.** - Le membre du personnel en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement.

Il peut obtenir du pouvoir organisateur un congé dans les mêmes conditions que dans l'enseignement de la Communauté.

Tout congé pour lequel une décision du ministre-membre de l'Exécutif compétent ou de son délégué est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans l'enseignement de la Communauté, doit être soumis par le pouvoir organisateur à l'approbation de l'Exécutif.

### Section 3 - Non-activité

*modifié par D. 06-04-1998*

**Article 68.** - Un membre du personnel est dans la position de non-activité lorsqu'il est frappé de la sanction de la suspension par mesure disciplinaire.

### Section 4 - Mise en disponibilité

*modifié par D. 17-07-1998 ; D. 17-07-2003*

**Article 69.** - A l'exception de la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement qui fait l'objet de l'article 70, un membre du personnel peut être mis en disponibilité par son pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que dans l'enseignement de la Communauté. Toute mise en disponibilité pour laquelle une décision du ministre-membre de l'Exécutif ou de son délégué est nécessaire en vue de l'octroi du traitement d'attente dans l'enseignement de la Communauté doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation de l'Exécutif.

*abrogé par D. 17-07-1998 ; rétabli par D. 17-07-2003*

**Article 70.** - § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement par son pouvoir organisateur suite à une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement formulée selon des modalités définies par le Gouvernement. La durée de la mise en disponibilité par retrait

d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel.

Toutefois, il peut être dérogé à la limitation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> afin que la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement prononcée au cours d'une année scolaire à l'encontre d'un membre du personnel soit prolongée jusqu'au terme de l'année scolaire en cours. La demande de dérogation est soumise, pour accord, au Gouvernement par le pouvoir organisateur.

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

Un pouvoir organisateur ne peut placer un membre de son personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement si les faits pour lesquels il envisage cette mesure peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'une procédure de constatation d'incompatibilité ou si le membre du personnel 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 et dans l'intérêt de l'enseignement, 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 en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de placer le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement 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 libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, 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.

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 1<sup>er</sup>.

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.

**§ 3.** Le pouvoir organisateur notifie la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement au membre du personnel qui peut, dans les dix jours de cette notification, introduire 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.

La chambre de recours se prononce dans un délai d'un mois maximum à dater de la réception du recours.

La chambre de recours remet son avis motivé à la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou à la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas.

La direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas, rendent un avis au ministre fonctionnel dans un délai de deux semaines maximum à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. A cet effet, elles s'entourent de tout complément d'information qu'elles jugent utile.

Une copie de l'avis visé au paragraphe précédent est communiquée au pouvoir organisateur et au membre du personnel concerné.

Le ministre fonctionnel autorise ou refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement dans un délai de deux semaines maximum. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance du délai pour rendre la décision et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification au membre du personnel concerné.

Dans le cas d'un refus, le pouvoir organisateur ne peut mettre le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

Dans le cas d'une autorisation, le pouvoir organisateur peut mettre le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

**§ 4.** Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 1<sup>er</sup>, la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement est transmise, à l'issue dudit délai, à la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou à la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas.

La proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement contre laquelle un recours n'a pas été exercé peut être exécutée par le pouvoir organisateur à ses risques et périls.

La direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas, rendent un avis dans un délai de deux semaines maximum à compter de la réception de la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement. A cet effet, elles s'entourent de tout complément d'information qu'elles jugent utile.

Une copie de l'avis visé à l'alinéa précédent est communiquée au pouvoir organisateur et au membre du personnel concerné.

Le ministre fonctionnel autorise ou refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement dans un délai de deux semaines maximum. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance du délai pour rendre la décision et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification au membre du personnel concerné.

Dans le cas d'un refus, le pouvoir organisateur ne peut mettre le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

Dans le cas d'une autorisation, le pouvoir organisateur peut mettre le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

*inséré par D. 10-03-2006*

### **Chapitre VIIbis - Dispositions particulières relatives aux maîtres de religion et professeurs de religion de l'enseignement libre subventionné non confessionnel.**

**Article 70bis.** - - Pour l'ensemble des dispositions statutaires applicables aux membres du personnel exerçant leurs fonctions dans l'enseignement libre subventionné non confessionnel, l'ancienneté acquise dans une fonction de maître de religion ou de professeur de religion est exclusivement prise en considération pour l'exercice d'une fonction de maître de religion ou de professeur de religion.

*remplacé par D. 19-12-2002*

## **CHAPITRE VIII - De la fin des contrats**

### **Section Ire. - Généralités**

**Article 71.** - Sous réserve du licenciement pour faute grave des membres du personnel engagés à titre temporaire prévu à l'article 71octies, l'acte par lequel une des parties met fin unilatéralement contrat doit, à peine de nullité, être notifié à l'autre partie, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par la remise d'un écrit de la main à la main.

Dans cette dernière hypothèse, l'autre partie appose sa signature sur le double de cet écrit pour accusé de réception.

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

**Article 71bis .** - La partie qui résilie le contrat sans respecter le délai de préavis est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, sans préjudice d'autres dommages et intérêts.

Lorsque l'indemnité de congé est à charge du pouvoir organisateur, elle comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

### **Section II. - Des fins de contrat des membres du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de recrutement**

**Article 71ter .** - Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de recrutement prennent fin en tout ou en partie :

- d'office conformément à l'article 71quater ;
- par consentement mutuel conformément à l'article 71quinquies ;
- par démission conformément à l'article 71sexies ;

- par licenciement moyennant préavis conformément à l'article 71septies ;
- par licenciement sans préavis pour faute grave conformément à l'article 71octies .

### Sous-section I<sup>re</sup>. - De la fin d'office des contrats

*modifié par D. 17-07-2003*

**Article 71quater .** - Un engagement temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office pour l'ensemble ou pour une partie de la charge :

1° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement;

2° au moment où l'emploi du membre du personnel temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel,

a) par application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi et sur la réaffectation;

b) par application de l'article 18 du décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives;

c) suite à une mutation à un changement d'affectation;

d) suite à un engagement à titre définitif,

e) par application de la priorité visée à l'article 29quater, 1°bis, 1°ter et 34quinquies, § 7.

3° à partir de la date où la fonction exercée ou le membre du personnel ne peut plus être subventionné entièrement ou partiellement pour des raisons indépendantes du pouvoir organisateur;

4° au plus tard le dernier jour de l'année scolaire au cours de laquelle l'engagement a été fait;

5° à partir de la réception de l'avis définitif du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte ou le mettant à la pension définitive pour raisons de santé;

6° dans l'enseignement de promotion sociale ou dans l'enseignement en alternance, s'il échet, à l'issue de l'organisation d'une unité de formation d'une section pour laquelle l'engagement temporaire a été conclu;

7° à la date prévue dans le contrat;

7°bis à la date prévue dans le contrat conclu avec l'établissement d'origine en cas d'application de l'article 34quinquies, § 6, sauf en cas de poursuite de l'engagement prévue à l'article 34quinquies, § 7.

8° lorsque le membre du personnel cesse de répondre aux conditions suivantes :

a) être Belge ou ressortissant d'un état-membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice;

9° lorsque le membre du personnel, après une absence autorisée, néglige sans motif valable de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus dix jours;

10° lorsque le membre du personnel abandonne sans motif valable son emploi et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

11° lorsque le membre du personnel se trouve dans les cas où une application des lois pénales entraîne la cessation de fonctions;

12° lorsque le membre du personnel est dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement et l'empêche de remplir convenablement ses fonctions;

13° lorsque le membre du personnel refuse, sans motif valable, d'occuper emploi attribué par le pouvoir organisateur après avoir été rappelé en activité de service;

14° au moment de la mise à la pension pour limite d'âge;

15° à la date où il est constaté que le membre du personnel a été engagé sans respecter les règles statutaires;

16° à la date où le membre du personnel est engagé à titre définitif dans cet emploi.

### **Sous-section II. - De la fin des contrats par consentement mutuel**

**Article 71quinquies .** - Le contrat conclu avec les membres du personnel peut prendre fin par le consentement mutuel des parties.

Dans ce cas, celui-ci est constaté par un écrit signé et daté par les deux parties. Cet écrit mentionne la date de la fin du contrat.

### **Sous-section III. - De la fin des contrats par démission du membre du personnel**

**Article 71sexies .** - Un membre du personnel peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant préavis de huit jours.

### **Sous-section IV. - De la fin des contrats moyennant licenciement avec préavis.**

*complété par D. 08-03-2007*

**Article 71septies . - § 1<sup>er</sup>.** Sauf s'il est engagé par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1°, au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié moyennant un préavis motivé de quinze jours. Le membre du personnel est préalablement invité à se faire entendre. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la réception d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de son audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à audition ou n'y est pas représenté.

S'il est engagé dans un emploi temporairement vacant par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1°, au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié par ce pouvoir organisateur moyennant un préavis de quinze jours, pour autant que la Chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

S'il est engagé dans un emploi définitivement vacant par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1°, au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié moyennant un préavis de trois mois, pour autant que la Chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

**§ 2.** Dans les cas visés au § 1<sup>er</sup>, alinéas 2 et 3, le pouvoir organisateur notifie immédiatement au membre du personnel, par lettre recommandée, copie de la demande d'avis à la Chambre de recours.

La Chambre de recours transmet son avis motivé au pouvoir organisateur

---

dans un délai de quarante-cinq jours à partir de la date de la réception de la demande qui lui est faite par le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'aurait pas été suivi.

**§ 3.** Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la Chambre de recours.

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

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

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

**§ 4.** S'il s'agit d'un professeur ou d'un maître de religion, l'accord de l'autorité compétente du culte est toujours requis.

#### **Sous-section V. - De la fin des contrats moyennant licenciement sans préavis pour faute grave**

**Article 71octies . - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire, sans préavis, pour faute grave.

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

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

**§ 3.** Si, après l'audition, le pouvoir organisateur estime qu'il y a assez d'éléments constitutifs de la faute grave, il peut procéder dans les trois jours qui suivent l'audition au licenciement. Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits allégués. Il est notifié à l'autre partie soit par un exploit d'huissier de justice, soit par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**§ 4.** Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

**§ 5.** Dans le cadre d'un recours introduit à l'encontre d'une décision de licenciement, tous les éléments doivent être pris en considération par la

Chambre de recours, en ce compris, le cas échéant, le rapport d'inspection portant sur les compétences professionnelles et pédagogiques ayant conduit à la procédure de licenciement. La durée de validité de ce rapport est limitée à un délai de douze mois prenant cours à la date de son établissement. Toutefois, lorsque la procédure de licenciement est entamée sur la base de celui-ci, dans ce délai, le rapport demeure valable jusqu'à la date à laquelle la décision définitive de licenciement est notifiée au membre du personnel.

### **Section III. - De la fin des contrats des membre du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion**

**Article 71nonies .** - Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion prennent fin :

- d'office conformément à l'article 71quater , à l'exception du 4°;
- par consentement mutuel conformément à l'article 71quinquies ;
- par démission conformément à l'article 71sexies ;
- par licenciement moyennant préavis conformément à l'article 71septies , § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>;
- par licenciement sans préavis pour faute grave conformément à l'article 71octies .

### **Section IV. - De la fin des contrats des membres du personnel engagés à titre définitif**

#### **Sous-section I<sup>re</sup>. - De la fin d'office des contrats**

**Article 72. - § 1<sup>er</sup>.** Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre définitif prennent fin sans préavis :

- 1° lorsque ceux-ci cessent de répondre aux conditions suivantes :
  - a) être Belge ou ressortissant d'un état-membre de l'Union européenne, sauf dérogation accordée par le Gouvernement;
  - b) jouir des droits civils et politiques;
  - c) satisfaire aux lois sur la milice;
- 2° lorsque ceux-ci, après une absence autorisée, négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 3° lorsque ceux-ci abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 4° lorsque ceux-ci se trouvent dans les cas où l'application des lois pénales entraînent la cessation des fonctions;
- 5° lorsque ceux-ci sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;
- 6° lorsque ceux-ci refusent, sans motif valable, après avoir été rappelés en activité de service d'occuper l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;
- 7° par la mise à la retraite pour limite d'âge ou pour inaptitude physique définitive;
- 8° par le licenciement pour faute grave, conformément à l'article 73;
- 9° par démission d'office, conformément à l'article 73;
- 10° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail; dans ce cas, le contrat prend fin effectivement dans les dix jours de notification au membre du personnel de la décision définitive;
- 11° à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du



pouvoir organisateur; dans ce cas, le membre du personnel garde les droits acquis liés à sa situation régulière précédente.

**§ 2.** Lorsque la cessation définitive des fonctions entraîne l'application de l'article 10 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses, la Communauté française verse à l'Office national de sécurité sociale les cotisations prévues dans cet article.

### **Sous-section II. - De la fin des contrats par consentement mutuel**

**Article 72bis .** - Le contrat conclu avec les membres du personnel engagés à titre définitif peut prendre fin par le consentement mutuel des parties.

Dans ce cas, celui-ci est constaté par un écrit qui mentionne la date à laquelle le pouvoir organisateur et le membre du personnel ont déclaré leur consentement.

### **Sous-section III. - De la fin des contrats par démission du membre du personnel**

**Article 72ter .** - Un membre du personnel peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant un préavis de quinze jours.

Le préavis est notifié au pouvoir organisateur par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

## **CHAPITRE IX - Du régime disciplinaire**

### **Section 1ère - Peines disciplinaires**

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 73. - § 1<sup>er</sup>.** Si les membres du personnel engagés à titre définitif manquent à leurs devoirs, ils peuvent encourir une des sanctions suivantes :

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension par mesure disciplinaire;
- 5° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;
- 6° la rétrogradation disciplinaire;
- 7° la démission d'office;
- 8° le licenciement pour faute grave.

**§ 2.** S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, la peine disciplinaire ne peut être imposée que sur proposition ou avec l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe.

*inséré par D. 19-12-2002*

**Article 73bis .** Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

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 du troisième jour ouvrable après l'expiration du délai de recours si le membre du personnel n'en introduit pas; ou du troisième jour ouvrable suivant la notification de la décision définitive du pouvoir organisateur visée à l'article 74, § 2, dans le cas

contraire.

*modifié par D. 08-02-1999 ; D. 19-12-2002; D. 04-05-2005 ; D. 13-12-2007*

**Article 74. - § 1er.** Les peines disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif ou par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel engagé à titre définitif par un autre pouvoir organisateur exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.

La procédure peut également être engagée de façon conjointe par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif et par le ou les pouvoir(s) organisateur(s) du ou des établissement(s) dans lequel ou lesquels le membre du personnel exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.

Afin de permettre l'exercice conjoint de la procédure disciplinaire tel que précisé à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation, avertit par écrit le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est nommé, de son intention de diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du personnel concerné.

La peine disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du ou des pouvoir(s) organisateur(s) qui a ou ont prononcé une sanction.

Préalablement, le membre du personnel est invité à se faire entendre. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage d'infliger une peine disciplinaire au membre du personnel doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la réception d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de son audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné 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. Le pouvoir organisateur notifie ensuite au membre du personnel une proposition de peine disciplinaire.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer un recours contre la proposition de peine disciplinaire devant la Chambre de recours compétente visée à l'article 80. Dans ce cas, il notifie immédiatement au pouvoir organisateur copie de son recours.

Le recours suspend la procédure.

Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit à l'alinéa 6, la proposition de peine disciplinaire devient définitive et sort ses effets le 3e jour ouvrable qui suit l'échéance dudit délai précité.

La notification visée à l'alinéa 5 mentionne la date à laquelle la peine disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 8.

**§ 2.** La Chambre de recours transmet un avis motivé au membre du personnel et au pouvoir organisateur dans un délai de nonante jours à partir de la date de la réception du recours introduit par le membre du personnel.

Le pouvoir organisateur notifie sa décision définitive au membre du personnel et mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'aurait pas été suivi.

**§ 3.** Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la Chambre de recours.

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

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 non-comparution du membre du personnel ou de son représentant ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

**§ 4.** S'il s'agit d'un maître ou professeur de religion, l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe, est toujours requis.

**§ 5.** Dans le cadre d'un recours introduit à l'encontre d'une proposition de peine disciplinaire, tous les éléments doivent être pris en considération par la Chambre de recours, en ce compris, le cas échéant, le rapport d'inspection portant sur les compétences professionnelles et pédagogiques ayant conduit à la procédure disciplinaire. La durée de validité de ce rapport est limitée à un délai de douze mois prenant cours à la date de son établissement. Toutefois, lorsque la procédure disciplinaire est entamée sur la base de celui-ci, dans ce délai, le rapport demeure valable jusqu'à la date à laquelle la décision de peine disciplinaire est notifiée au membre du personnel.

**Article 75.** - La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et pendant trois mois au plus et ne peut excéder 1/5 du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

**Article 76.** - La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

**Article 77.** - La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an et supérieure à cinq ans.

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

Après avoir subi la moitié de sa peine, le membre du personnel peut

demander sa réintégration dans l'enseignement.

**Article 78.** - La retenue sur le 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.

### Section 2 - Radiation des peines disciplinaires

**Article 79.** - La radiation de la peine disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- 1 an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 3 ans pour la retenue sur le traitement;
- 5 ans pour la suspension disciplinaire;
- 7 ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai prend cours à la date de la décision en matière disciplinaire.

Sans préjudice de l'exécution de la peine disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire radiée, notamment pour les droits à une fonction de sélection, de promotion, ni lors de l'attribution de l'évaluation faite après la radiation. La peine disciplinaire radiée est supprimée dans le dossier du membre du personnel.

### Section 3 - Chambre de recours

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 80.** - Après consultation des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, l'Exécutif institue d'une part pour l'enseignement libre confessionnel, d'autre part pour l'enseignement libre non confessionnel, des Chambres de recours dont la compétence s'étend à un ou plusieurs degrés d'enseignement.

L'arrêté de l'Exécutif instituant les Chambres de recours fait connaître la dénomination, la compétence et la composition de ces Chambres de recours.

Chaque Chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation de l'Exécutif.

*complété par D. 08-02-1999 ;*

*remplacé par D. 19-12-2002; modifié par D. 01-07-2005*

**Article 81. - § 1<sup>er</sup>.** Les Chambres de recours sont composées :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement libre subventionné. Pour chaque membre effectif, il y a deux membres suppléants;

2° d'un président et de deux présidents suppléants désignés par le Gouvernement parmi les magistrats en activité ou admis à la retraite ou parmi les fonctionnaires généraux de l'Administration générale des Personnels de l'Enseignement;

3° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres de chaque Chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par un arrêté du Gouvernement; chaque Chambre comprend au moins 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 80. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement peut trancher.

Lorsqu'il s'agit de rendre un avis relatif au rapport provisoire visé à l'article 42, § 1<sup>er</sup>, 12<sup>o</sup>, la présidence est assurée par un fonctionnaire général.

Si le président ou le président suppléant visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> est un fonctionnaire général, l'indemnité prévue à l'article 9 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 8 mars 1993 relatif aux chambres de recours dans l'enseignement libre confessionnel ou à l'article 9 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 8 mars 1993 relatif aux chambres de recours dans l'enseignement libre non confessionnel n'est pas due.

**§ 2.** Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, lorsqu'il s'agit de rendre un avis sur le retrait du visa de l'autorité du culte infligé à un temporaire prioritaire ou à un définitif, par dérogation au § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, la Chambre de recours est composée de trois représentants des pouvoirs organisateurs, de deux représentants de l'autorité du culte concerné et de cinq représentants des organisations syndicales visées à l'article 80.

Pour chaque membre effectif, il y a deux membres suppléants.

Les représentants de l'autorité du culte sont nommés par le Gouvernement sur proposition de l'autorité du culte concerné.

**Article 82.** - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel 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 son suppléant.

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 un membre pour les mêmes motifs.

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

*modifié par D. 10-04-1995 ; D. 19-12-2002*

**Article 83.** - Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours. Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un conseil, conformément aux dispositions des §§ 3 des articles 71septies et 74.

La Chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre les témoins.

Le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est suspendu entre le 15 juillet et le 15 août.

**Article 84.** - 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 pourra 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, le président décide.

**Article 85.** - 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. Il est motivé.

**Article 86.** - Les frais de fonctionnement de la Chambre de recours sont à charge de la Communauté française.

L'Exécutif détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

*remplacé par D. 06-04-1998*

## **CHAPITRE X : De la suspension préventive : mesure administrative**

### **Section 1re : De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre définitif**

*modifié par D. 17-07-2003*

**Article 87. - § 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 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.** La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

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

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

**§ 3.** 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 représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Dans les trois 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 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 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 trois 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.

**§ 4.** Par dérogation à l'alinéa 1er du § 3, 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'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent à l'école.

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

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel 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 § 3 du présent article.

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

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

1° après quarante-cinq jours calendrier si dans ce délai, la proposition de peine disciplinaire visée à l'article 73, § 1er, n'a pas été notifiée au membre du personnel;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de peine disciplinaire visée à l'article 73, § 1er, si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de peine disciplinaire autre que celles visées au

point 2°, quarante jours calendrier après la notification de la proposition de peine disciplinaire formulée par le pouvoir organisateur au membre du personnel si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

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

5° le jour où la peine disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales ou dans le cadre d'un recours devant le Tribunal du travail contre la constatation d'une incompatibilité, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1er ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive.

**§ 6.** Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

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.

*inséré par D. 06-04-1998*

**Article 87bis.** ..... *annulé par arrêt CA n°2/2000 du 19-01-2000*

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 88.** - 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 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 proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 73, § 1<sup>er</sup>, 4° à 8° 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 le pouvoir organisateur notifie la proposition de sanction disciplinaire.

*modifié par D. 19-12-2002*

**Article 89.** - A 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 73, § 1<sup>er</sup>, 4° à 8°;

2° il est fait application de l'article des articles 71quater, 8°, b), et 72, § 1<sup>er</sup>, 1°, b), et 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 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 88, alinéa 9, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

L'alinéa 4 ne s'applique pas dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive.

**Article 90.** - La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

*insérée par D. 17-07-2003*

## **Section 2 - De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre temporaire**

**Article 90bis - § 1<sup>er</sup>.** La suspension préventive organisée par la présente section 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 dans la position administrative de l'activité de service.

**§ 2.** 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 engagé à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire :

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 aux articles 22 à 26.

**§ 3.** 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 libre subventionné, en activité de service ou retraités, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.

Dans les trois 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 trois 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.

§ 4. Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent à l'école.

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

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel 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 § 3 du présent article.

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

**Article 90ter** - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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.

**Article 90quater** - 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 71quater , 8°, b) , ou 11°;

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 1<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

**Article 90quinquies** - La suspension préventive est portée à la

connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

**Article 90sexies** - La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement à titre temporaire prend fin et, au plus tard, au 30 juin de l'année scolaire en cours.

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

## TITRE II – Des commissions paritaires

*remplacé par D. 19-12-2002*

**Article 91. – § 1<sup>er</sup>.** Après consultation des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné libre, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement institue :

1° pour l'enseignement libre confessionnel :

a) une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement;

b) d'autres commissions paritaires dont la compétence s'étend à un ou plusieurs niveaux d'enseignement.

2° pour l'enseignement libre non confessionnel :

a) une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement;

b) d'autres commissions paritaires dont la compétence s'étend à un ou plusieurs niveaux d'enseignement.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire fait connaître la dénomination, la compétence et la composition de la commission paritaire.

**§ 2.** Les organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs transmettent la liste des pouvoirs organisateurs qu'ils représentent à la commission paritaire centrale de leur caractère.

Les pouvoirs organisateurs qui ne sont pas affiliés à un de ces organes font connaître au président de la commission paritaire concernée qu'ils souhaitent en relever.

A défaut, le Gouvernement, après consultation de chacune des commissions paritaires, décide de quelle commission paritaire le pouvoir organisateur concerné relève.

**Article 92.** - Le règlement général des commissions paritaires est établi par un arrêté de l'Exécutif. Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur particulier sous réserve d'approbation de l'Exécutif.

**Article 93.** - Les commissions paritaires sont composées :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel. Il y a autant de membres suppléants que de membres effectifs pour chaque catégorie;

2° d'un président et d'un vice-président;

- 3° de référendaires;
- 4° d'un secrétaire et d'un secrétaire-adjoint.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel peuvent se faire accompagner de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé au règlement d'ordre intérieur visé à l'article 92.

Le nombre de membres de chaque commission paritaire ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par arrêté de l'Exécutif.

Chaque commission comprend au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant le personnel.

**Article 94.** - Les membres effectifs et suppléants de la commission sont nommés par l'Exécutif sur proposition des groupements dont il est question à l'article 91. A défaut d'accord entre eux, l'Exécutif peut trancher.

Les président et vice-président sont choisis par l'Exécutif parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître. Dans la limite des possibilités, il peut s'agir de conciliateurs sociaux. Les référendaires, secrétaire et secrétaire-adjoint sont nommés par l'Exécutif.

L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec un mandat parlementaire.

**Article 95.** - Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :

- 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 statutaires du présent décret.
- 4° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires.

L'Exécutif peut inviter les commissions à établir dans un délai qu'il fixe les règles complémentaires visées au 3°.

*complété par D. 08-02-1999*

**Article 96. - § 1<sup>er</sup>.** Les décisions des commissions paritaires sont prises à l'unanimité des membres présents. Les président, vice-président, référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative.

**§ 2.** Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires centrales visées à l'article 91, 1°, a), et 2°, a), ne peuvent s'écarter des règles du présent décret.

Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires visées à l'article 91, 1°, a), et 2°, b) ne peuvent s'écarter des règles du présent décret ni des règles complémentaires rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement et fixées respectivement d'une part, par la commission paritaire centrale visée à l'article 91, 1°, a), d'autre part, par la commission paritaire centrale visée à l'article 91, 2°, a).

**Article 97.** - A la demande de la commission ou d'une organisation représentative, un arrêté de l'Exécutif peut donner force obligatoire aux décisions prises. Dans le cas où celles-ci ne sont pas rendues obligatoires, l'Exécutif fait connaître à la commission les raisons pour lesquelles il n'a pas donné suite à cette demande.

**Article 98.** - L'exécution des décisions, rendues obligatoires conformément à l'article 97 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par l'Exécutif.

**Article 99.** - En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'article 98 dressent des procès verbaux qu'ils transmettent au Procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste, dans les huit jours, au contrevenant, le tout à peine de nullité.

**Article 100.** - Les agents mentionnés à l'article 98 ont la libre entrée des locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Les chefs d'établissement ainsi que les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

*modifié par A.Gt 08-11-2001, art.15 (rapporté par A.Gt 27-06-2002)*

**Article 101.** - Toute infraction aux décisions, rendues obligatoires conformément à l'article 97, est punie d'une amende de 100 à 100.000 francs. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200.000 francs.

Ces peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel qui contrevient aux mêmes dispositions.

**Article 102.** - Les pouvoirs organisateurs et les chefs d'établissement ainsi que le personnel enseignant et administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret, sont punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

*modifié par A.Gt 08-11-2001, art.15 (rapporté par A.Gt 27-06-2002)*

**Article 103.** - Est puni d'une amende de 100 à 100.000 francs quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

**Article 104.** - Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs chefs d'établissement.

### TITRE III - Dispositions modificatives

**Article 105.** - L'article 36 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement dont le texte actuel forme le paragraphe 1er est complété par des paragraphes 2 et 3 rédigés comme suit :

"§ 2. Lorsqu'un membre du personnel n'a perçu que la moitié de sa subvention-traitement à la suite d'une suspension préventive qui a été ultérieurement rapportée, il reçoit le complément de subvention-traitement afférent à la période de suspension. Le pouvoir organisateur verse à la

Communauté le montant de ce complément.

§ 3. Lorsque la décision du pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement libre subventionné, mettant fin totalement ou partiellement à la charge d'un membre du personnel engagé à titre définitif, a été déclarée contraire aux prescriptions du décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail, la subvention-traitement correspondant à la charge ou à la partie de la charge qui lui a été retirée est versée à ce membre du personnel et aucune subvention-traitement n'est accordée au pouvoir organisateur pour le ou les membres du personnel auxquels la charge a été indûment attribuée.

La perte de la subvention-traitement pour l'emploi prend fin pour le pouvoir organisateur:

1° soit au moment où le pouvoir organisateur rétablit le membre du personnel dans ses fonctions;

2° soit au moment où le même pouvoir organisateur ou un autre pouvoir organisateur reprend, avec son accord, le membre du personnel lésé dans une fonction identique ou donnant droit à la même subvention-traitement;

3° soit au moment où le membre du personnel lésé refuse, sans motif estimé valable par l'Exécutif, un emploi dans une fonction identique avec la même situation statutaire auprès du même ou d'un autre pouvoir organisateur;

4° soit au moment où le membre du personnel lésé se trouve, pour des raisons indépendantes du litige, dans les conditions de cessation définitive de ses fonctions.

La subvention-traitement qui est attribuée au pouvoir organisateur pendant la période qui se situe entre le licenciement illégitime et la notification à l'administration compétente du jugement ou de l'arrêt, est réclamée à ce pouvoir organisateur.

Le membre du personnel reçoit la subvention-traitement à laquelle il aurait eu droit s'il était resté en activité de service. A partir de la notification susmentionnée, l'administration paie directement la subvention-traitement au membre du personnel licencié irrégulièrement jusqu'au moment où il a été satisfait à une des quatre conditions susmentionnées."

#### TITRE IV - Dispositions abrogatoires, transitoires et finales

*complété par D. 10-04-1995*

**Article 106.** - Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 18 juillet 1933 concernant la mise en disponibilité des membres du personnel enseignant, modifié par l'arrêté royal n° 132 du 28 février 1935 et par les lois des 10 juin 1937, 23 juillet 1952, 18 février 1954 et 17 décembre 1956.

2° l'arrêté royal du 13 février 1968 portant agrégation de la nomination définitive des membres du personnel des établissements officiels et libres subventionnés d'enseignement maternel, primaire, spécial, secondaire et supérieur de type court et de type long de plein exercice et des homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe, modifié par les arrêtés royaux des 5 août 1975, 12 janvier 1976 et 8 janvier 1980.

3° l'arrêté royal du 17 juillet 1987 portant agrégation de nomination définitive des membres du personnel des établissements libres subventionnés artistiques de plein exercice.

*modifié par D. 10-04-1995*

**Article 107.** - Afin d'assurer la transition du régime applicable avant le présent décret au régime tel que fixé par les dispositions du présent décret :

1° les membres du personnel subsidiés, nommés à titre définitif, ou

assimilés à des membres du personnel nommés à titre définitif, et les membres du personnel subsidiés, agréés à titre définitif lorsque l'agrément est requis, sont considérés comme engagés à titre définitif au sens du présent décret;

2° les membres du personnel subsidiés, nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur et dont l'agrément de la nomination a été demandé avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, sont considérés comme étant agréés définitivement et engagés à titre définitif au sens du présent décret si, à la date de la nomination par le pouvoir organisateur, ils satisfont aux conditions d'agrément et que l'emploi dans lequel la nomination était faite pouvait être attribué sur la base de la réglementation en vigueur par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans l'enseignement subventionné;

3° les membres du personnel subsidiés qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de sélection, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions de l'article 51, 1°, l'ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l'exercice temporaire de la fonction, et s'ils ont l'aptitude physique requise par l'article 42, 7°;

4° les membres du personnel subsidiés qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de promotion, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions de l'article 59, l'ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l'exercice temporaire de la fonction, et ont l'aptitude physique requise par l'article 42, 7°.

5° les membres subventionnés nommés à titre de stagiaires dans l'enseignement de promotion socio-culturelle et dans l'enseignement artistique avant l'entrée en vigueur du présent décret sont censés être engagés à titre définitif à la date d'entrée en vigueur du présent décret.

L'engagement prévu aux 3° et 4° ne peut avoir lieu que pour l'emploi qui, sur base de la réglementation en vigueur, n'est plus accessible par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel.

Par dérogation à l'article 34, § 6, et en attendant leur engagement à titre définitif, les membres du personnel visés au 3° peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

Par dérogation à l'article 34, § 6, et en attendant leur engagement à titre définitif, les membres du personnel visés au 4° peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

**Article 108.** - Les membres du personnel auxquels les dispositions de l'article 107 ne sont pas applicables conservent leurs droits. Ils sont réputés avoir la qualité de temporaires au sens du présent décret, étant entendu que les services accomplis après le 1er septembre 1989 sont également pris en considération pour le calcul de l'ancienneté visée aux articles 34, 42, 8° et 45, alinéa 2.

**Article 109.** - Les personnes dont la nomination a été agréée sont considérées comme engagées à titre définitif au sens du présent décret.

A partir de l'entrée en vigueur du présent décret, il convient d'entendre, par agrément de la nomination définitive, l'engagement à titre définitif au sens du présent décret.

*modifié par D. 22-12-1994; D. 10-04-1995; D. 20-12-2001*

**Article 110.** - En attendant l'exécution de l'article 12bis, § 2, de la loi du



29 mai 1959, les titres de capacité requis et jugés suffisants sur base de la réglementation en vigueur, sont considérés comme titres de capacité visés à l'article 2.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur de type court et aussi longtemps qu'une spécificité de titres requis n'aura pas été définie en application de la loi du 7 juillet 1970, il convient d'entendre par fonction pour laquelle il possède le titre requis, la spécialité qu'il a enseignée pendant au moins 240 jours répartis sur 2 années scolaires au moins.

Pour les mêmes fonctions, le membre du personnel porteur d'un titre jugé suffisant du groupe B ou bénéficiant des dispositions de l'article 3 de l'arrêté royal du 17 mars 1967 a droit à la priorité visée à l'article 34, § 1er, 2°, à condition que cette priorité porte sur une spécialité qu'il a enseignée pendant au moins 480 jours répartis sur trois années scolaires consécutives et pour lesquelles il a obtenu un avis favorable.

Pour avoir droit à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, le membre du personnel doit être en possession d'un titre jugé suffisant, qui donne droit, sans aucune formalité, à un subventionnement sans limitation de durée.

Pour avoir droit à un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, le porteur d'un titre jugé suffisant du groupe B ou bénéficiant des dispositions de l'article 3 de l'arrêté royal du 17 mars 1967, doit avoir exercé, pendant cinq années scolaires consécutives, la fonction pour laquelle il possède ce titre.

Les membres du personnel en fonction, à la date du 30 juin 2002, dans la fonction de professeur de pratique professionnelle dans l'enseignement des arts du spectacle et techniques de diffusion, continuent à bénéficier des dispositions du présent décret.

*remplacé par D. 10-04-1995*

**Article 111.** - La mise en disponibilité par défaut d'emploi, la déclaration en perte partielle de charge, la réaffectation des membres du personnel mis en disponibilité et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente sont réglés par le Gouvernement.

*inséré par D. 17-07-1998 ; modifié par D. 12-05-2004*

**Article 111bis.** - § 1<sup>er</sup>. Le pouvoir organisateur perd le bénéfice de la subvention-traitement pour tout membre du personnel dont il ne notifierait pas la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge.

Dans le cas de la perte partielle de charge, la perte de la subvention-traitement est limitée au nombre de périodes perdues.

§ 2. Le pouvoir organisateur qui omet de signaler aux commissions de gestion des emplois l'emploi occupé par un membre du personnel temporaire et qui est susceptible d'être annoncé à la réaffectation, à la remise au travail ou au rappel provisoire en service, perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée à ce membre du personnel.

§ 3. Le pouvoir organisateur qui a refusé, sans motif valable, de donner suite à une réaffectation, à une remise au travail ou à un rappel provisoire à l'activité décidé par l'organe de réaffectation créé par le Gouvernement ou qui ne satisfait pas à ses obligations en matière de reconduction des réaffectations,

---

des remises au travail ou des rappels provisoires en service perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée au membre du personnel temporaire qui occupe l'emploi attribué à cette réaffectation, cette remise au travail ou ce rappel provisoire en service.

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

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

Une copie de la mise en demeure visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est notifiée au membre du personnel concerné.

**§ 5.** Le membre du personnel qui ne s'est pas présenté au pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté, remis au travail ou rappelé provisoirement en service, perd le bénéfice de toute subvention-traitement ou subvention-traitement d'attente à dater du jour où il aurait dû se présenter auprès de ce pouvoir organisateur. Le paiement de la subvention-traitement d'attente ou de la subvention-traitement sera rétabli à dater du jour où la commission centrale de gestion des emplois aura donné gain de cause au membre du personnel qui aurait introduit un recours auprès d'elle.

**Article 112.** - Le présent décret entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel il a été publié au Moniteur belge.