

Décret portant diverses mesures d'exécution du Protocole d'accord du 7 avril 2011 dans le secteur de l'enseignement supérieur

D. 12-07-2012

M.B. 01-08-2012

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}. - Du licenciement, sans préavis, pour faute grave

Section I^{re}. - Modifications au décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française

Article 1^{er}. - L'article 66 du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, tel que complété par le décret du 11 janvier 2008, est complété par le point 6° suivant :

«6° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire à l'encontre de tout licenciement sans préavis pour faute grave dans les cas visés aux articles 92 et 96.».

Article 2. - L'article 73 du même décret est complété par les paragraphes suivants :

«§ 5. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée déterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave visé à l'article 92 est introduit, par recommandé, dans un délai de dix jours, à compter de la réception du licenciement.

§ 6. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée indéterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave visé à l'article 96 est introduit, par recommandé, dans un délai de dix jours, à compter de la réception du licenciement.».

Article 3. - Dans l'article 76 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les termes «à l'article 66, 1°, 2° et 3°» sont remplacés par les termes «à l'article 66, 1°, 2°, 3° et 5°»;

2° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

«Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'une proposition de licenciement tel que visé à l'article 66, 4°, ou d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 66, 6°, le délai ne peut être supérieur à un mois.».

Article 4. - Dans l'article 79 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, les termes «représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984» sont remplacés par le terme «agrée»;

2° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

«Le défaut de comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.».

Article 5. - Dans l'article 84, alinéa 1^{er}, du même décret, les termes «ou de l'absence d'avis» sont supprimés.

Article 6. - Dans l'article 92 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

Le recours n'est pas suspensif.».

Article 7. - Dans l'article 96 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

Le recours n'est pas suspensif.».

Article 8. - L'article 160 du même décret, tel que remplacé par le décret du 11 janvier 2008, est remplacé par la disposition suivante :

Article 160. - Les chambres de recours traitent les recours introduits par les membres du personnel à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 186, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement telle que visée à l'article 191, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 190, ainsi que les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un rapport «n'a pas satisfait».

Article 9. - Dans l'article 163, alinéa 1^{er}, du même décret, les termes «de l'article 150, § 2, ou de l'article 191» sont remplacés par les termes «de l'article 150, § 2, de l'article 186, de l'article 190 ou de l'article 191».

Article 10. - Dans l'article 186 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

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'une Haute Ecole 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.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.».

Article 11. - Dans l'article 190 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

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'une Haute Ecole 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.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.».

Article 12. - Dans l'article 241, 3°, du même décret, les termes «visés aux articles 266 et 270» sont remplacés par les termes «visés aux articles 265, 266, 269 et 270».

Article 13. - Dans l'article 244 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 3, le terme «représentative» est remplacé par le terme «agrée»;

2° l'alinéa 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

«Le défaut de comparution de la partie régulièrement convoquée ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.».

Article 14. - Dans l'article 265 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, les termes «engagé à titre temporaire» sont remplacés par les termes «engagé à titre temporaire pour une durée déterminée»;

2° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

3° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.»;

4° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis

de la Chambre de recours.».

Article 15. - Dans l'article 269 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.».

Section II. - Modifications au décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants)

Article 16. - Dans l'article 114 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants), sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave selon la procédure visée aux articles 191 et suivants.

Le recours n'est pas suspensif.».

Article 17. - Dans l'article 116 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé

par la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Le membre du personnel peut introduire un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave selon la procédure visée aux articles 191 et suivants.

Le recours n'est pas suspensif.».

Article 18. - Dans l'article 117 du même décret, l'alinéa 1^{er} est complété par les termes «ou n'y est pas représenté».

Article 19. - L'article 184 du même décret, tel que complété par le décret du 19 février 2009, est complété par le point 6° suivant :

«6° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire à l'encontre de tout licenciement sans préavis pour faute grave dans les cas visés aux articles 114 et 116.».

Article 20. - L'article 191 du même décret est complété par les § suivants :

«§ 5. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée déterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave visé à l'article 114 est introduit, par recommandé, dans un délai de dix jours, à compter de la réception du licenciement.

§ 6. Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée indéterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave visé à l'article 116 est introduit, par recommandé, dans un délai de dix jours, à compter de la réception du licenciement.

Article 21. - Dans l'article 194 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les termes «à l'article 184, 1°, 2° et 3°» sont remplacés par les termes «à l'article 184, 1°, 2°, 3° et 5°»;

2° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

«Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'une proposition de licenciement tel que visé à l'article 184, 4°, ou d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 184, 6°, le délai ne peut être supérieur à un mois.».

Article 22. - Dans l'article 197 du même décret, l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

«Le défaut de comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.».

Article 23. - Dans l'article 202, alinéa 1^{er}, du même décret, les termes «ou de l'absence d'avis» sont supprimés.

Article 24. - Dans l'article 240 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel

subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le Pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.».

Article 25. - Dans l'article 242 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.».

Article 26. - Dans l'article 301, 3°, du même décret, les termes «visés aux articles 241 et 243» sont remplacés par les termes «visés aux articles 240, 241, 242 et 243».

Article 27. - Dans l'article 304 du même décret, l'alinéa 5 est remplacé par l'alinéa suivant :

«Le défaut de comparution de la partie régulièrement convoquée ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.».

Article 28. - Dans l'article 370 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du

personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

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'une Ecole supérieure des Arts 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.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.».

Article 29. - Dans l'article 372 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 2 est complété par les termes «ou n'y est pas représenté.»;

2° le § 2 est complété par l'alinéa suivant :

«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 en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.»;

3° le § 4 est remplacé par le § suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

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'une Ecole supérieure des Arts 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.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.».

Article 30. - L'article 430 du même décret, tel que modifié par le décret du 19 février 2009, est remplacé par la disposition suivante :

«**Article 430.** - La chambre de recours traite les recours introduits par les membres du personnel à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 370, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une période indéterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement telle que visée à l'article 373, les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 372, ainsi que les recours introduits par des membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un rapport «n'a pas satisfait».».

Article 31. - Dans l'article 433, alinéa 2, du même décret, les termes «de l'article 420, § 2 ou de l'article 373» sont remplacés par les termes «de l'article 420, § 2, de l'article 370, de l'article 372 ou de l'article 373».

Section III. - Modifications au décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française

Article 32. - Dans l'article 55 du décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1^{er} est complété par le point 5° suivant :

«5° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire à l'encontre de tout licenciement sans préavis pour faute grave dans les cas visés à l'article 58.»;

2° l'alinéa 2 est complété par le point 4° suivant :

«4° les recours introduits par les membres du personnel engagés à titre temporaire à l'encontre de tout licenciement sans préavis pour faute grave dans les cas visés à l'article 58.».

Article 33. - L'article 58 du même décret est complété par le § 4 suivant :

«§ 4. Dans les dix jours de la notification visée au § 3, le membre du personnel peut introduire, par recommandé, un recours auprès de la Chambre de recours à l'encontre de la décision de licenciement sans préavis pour faute grave.

Le recours n'est pas suspensif.

Le défaut de comparution de la partie régulièrement convoquée ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai d'un mois à partir de la date de réception du recours. Le pouvoir organisateur statue dans les trente jours de la réception de l'avis de la Chambre de recours.».

Article 34. - Dans l'article 127 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, les termes «, dans tous les cas,» sont supprimés;

2° il est ajouté l'alinéa suivant :

«Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 55, alinéa 2, 4°, le délai visé à l'alinéa 1^{er} ne peut toutefois être supérieur à un mois.».

Article 35. - Dans l'article 153 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, les termes «, dans tous les cas,» sont supprimés;

2° il est ajouté l'alinéa suivant :

«Dans le cas d'un recours introduit à l'encontre d'un licenciement sans préavis pour faute grave tel que visé à l'article 55, alinéa 1^{er}, 5°, le délai visé à l'alinéa 1^{er} ne peut toutefois être supérieur à un mois.».

CHAPITRE II. - Des charges et fonctions

Article 36. - Dans l'article 19 du décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française, le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

«§ 1^{er}. Le nombre d'unités d'emplois de membres du personnel exerçant une fonction de rang 2 ne peut être supérieur à 40 % du nombre total d'emplois du niveau considéré.

A partir de l'année académique 2012-2013, ce nombre ne peut être supérieur à 50 % du nombre total d'emplois du niveau considéré.».

Article 37. - Dans l'article 7ter, § 1^{er} du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, tel qu'inséré par le décret du 11 janvier 2008, les termes «maîtres-assistants» sont complétés par les termes «ou membres du personnel administratif de niveau 1» et les termes «ou membre du personnel administratif de niveau 1» sont insérés entre les termes «un maître-assistant» et les termes «se verra».

CHAPITRE III. - Des actes de désignation des membres du personnel des Hautes Ecoles et Ecoles supérieures des Arts

Article 38. - L'article 23 du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la



Communauté française est complété par un point 5° libellé comme suit :
«5° le ou les lieux où la fonction sera exercée.»

Article 39. - Dans l'article 30, alinéa 1^{er}, du même décret, le point 2° est remplacé par le point 2° rédigé comme suit :

«2° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée;».

Article 40. - L'article 126 du même décret est complété par un point 5° libellé comme suit :

«5° le ou les lieux où la fonction sera exercée.»

Article 41. - Dans l'article 133, alinéa 2, du même décret, le point 3° est remplacé par le point 3° rédigé comme suit :

«3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée;».

Article 42. - L'article 208 du même décret est complété par un point 5° libellé comme suit :

«5° le ou les lieux où la fonction sera exercée.»

Article 43. - Dans l'article 215, alinéa 1^{er}, du même décret, le point 3° est remplacé par le point 3° rédigé comme suit :

«3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée;».

Article 44. - Dans l'article 102 du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants), tel que modifié par les décrets des 11 janvier 2008 et 1^{er} décembre 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1^{er} est complété par un point 7° libellé comme suit :

«7° le ou les lieux où la fonction sera exercée.»;

2° l'alinéa 2 est complété par un point 7° libellé comme suit :

«7° le ou les lieux où la fonction sera exercée.»

Article 45. - Dans l'article 106, alinéa 1^{er}, du même décret, le point 2° est remplacé par le point 2° rédigé comme suit :

«2° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée;».

Article 46. - Dans l'article 227 du même décret, tel que modifié par les décrets des 11 janvier 2008 et 1^{er} décembre 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1^{er} est complété par un point 7° libellé comme suit :

«7° le ou les lieux où la fonction sera exercée.»;

2° l'alinéa 2 est complété par un point 7° libellé comme suit :

«7° le ou les lieux où la fonction sera exercée.»

Article 47. - Dans l'article 231, alinéa 1^{er}, du même décret, le point 3° est remplacé par le point 3° rédigé comme suit :

«3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée;».

Article 48. - Dans l'article 357 du même décret, tel que modifié par les décrets des 11 janvier 2008 et 1^{er} décembre 2010, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1^{er} est complété par un point 7° libellé comme suit :

«7° le ou les lieux où la fonction sera exercée.»;

2° l'alinéa 2 est complété par un point 7° libellé comme suit :

«7° le ou les lieux où la fonction sera exercée.».

Article 49. - Dans l'article 361, alinéa 2, du même décret, le point 3° est remplacé par le point 3° rédigé comme suit :

«3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée;».

CHAPITRE IV. - De la disponibilité des membres du personnel administratif des établissements d'enseignement supérieur non universitaire

Article 50. - Dans la section IV du chapitre IV du Titre I^{er} du décret du 20 juin 2008 relatif aux membres du personnel administratif des Hautes Ecoles, des Ecoles supérieures des Arts et des Instituts supérieurs d'Architecture organisés ou subventionnés par la Communauté française, il est inséré avant l'article 28 une sous-section 1^{re} libellée comme suit :

«Sous-section 1^{re}. - Dispositions générales».

Article 51. - Dans l'article 28 du même décret, le terme «définitif» est inséré entre le terme «personnel» et le terme «peut».

Article 52. - Entre les articles 30 et 31 du même décret, il est inséré une sous-section 2 libellée comme suit :

«Sous-section 2. - De la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service».

Article 53. - Entre les articles 31 et 32 du même décret, il est inséré une sous-section 3 libellée comme suit :

«Sous-section 3. - De la disponibilité par défaut d'emploi».

Article 54. - La section IV du chapitre IV du Titre I^{er} du même décret est complétée par les sous-sections suivantes :

«Sous-section 4. - De la disponibilité pour maladie ou infirmité

Article 32bis. - Sous réserve de l'article 10 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, le membre du personnel se trouve de plein droit en disponibilité lorsqu'il est absent pour cause de maladie ou d'infirmité après avoir atteint la durée maximum des congés qui peuvent lui être accordés pour ce motif par application de l'article 9 de l'arrêté royal du 8 décembre 1967 précité.

Article 32ter. - Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité conserve ses titres à une nomination à une fonction de promotion et à l'avancement de traitement.

Article 32quater. - § 1^{er}. Le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité reçoit un traitement d'attente ou une subvention-traitement d'attente égal à 60 % de son dernier traitement d'activité.

Toutefois, le montant de ce traitement ou de cette subvention-traitement ne peut, en aucun cas, être inférieur :

1° aux indemnités que l'intéressé obtiendrait dans la même situation si le régime de la sécurité sociale lui avait été applicable dès le début de son absence;

2° à la pension qu'il obtiendrait si, à la date de sa mise en disponibilité, il avait été admis à la retraite prématurée.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, le membre du personnel en disponibilité pour maladie ou infirmité a droit à un traitement d'attente ou à une subvention-traitement d'attente égal au montant de son dernier traitement d'activité si l'affection dont il souffre est reconnue comme maladie ou infirmité grave et de longue durée.

Le service de santé administratif décide si l'affection dont souffre le membre du personnel constitue ou non une telle maladie ou infirmité. Cette décision ne peut, en tout cas, intervenir avant que le membre du personnel n'ait été, pour une période continue de six mois au moins, en congé ou en disponibilité pour l'affection dont il souffre.

Toutefois, l'écoulement de la période continue de six mois au moins n'est pas requis pour le membre du personnel qui, suite à une nouvelle absence pour cause de maladie ou infirmité, se trouve à nouveau en congé ou en disponibilité pour cause de maladie ou infirmité dans l'année qui suit la date à laquelle il a fait l'objet d'une décision de reconnaissance de maladie grave et de longue durée. Cette décision entraîne une révision de la situation du membre du personnel avec effet pécuniaire à la date du début de sa disponibilité.

Sous-section 5. - De la disponibilité pour convenances personnelles

Article 32quinquies. - Le membre du personnel en disponibilité pour convenances personnelles ne perçoit aucun traitement d'attente ni subvention-traitement d'attente.

Il ne peut se prévaloir de maladie ou d'infirmité contractée durant sa période de disponibilité.

La durée de la disponibilité pour convenances personnelles ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, cinq ans. Tout membre du personnel dont l'absence dépasse ce terme est considéré comme démissionnaire.»

CHAPITRE V. - De la suspension préventive

Section I^{re}. - Modifications au décret du 24 juillet 1997 fixant le statut

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

Article 55. - Dans le Titre II du décret du 24 juillet 1997 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française, le chapitre VII comprenant les articles 87 à 90, est remplacé par les dispositions suivantes :

**«CHAPITRE VII. - De la suspension préventive : mesure
administrative**

Section I^{re}. - Dispositions générales

Article 87. - 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 Gouvernement 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.

**Section II. - De la suspension préventive des membres du personnel
nommés à titre définitif**

Article 88. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé à titre définitif :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;
- 2° avant l'exercice de poursuites disciplinaires ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires;
- 3° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

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

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 représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

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

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

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

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

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2.

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

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

1° après six mois si aucune proposition de sanction disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de sanction disciplinaire, si cette proposition est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification au Gouvernement de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de

sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

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

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

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

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 Gouvernement, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 88bis. - Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier 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 Gouvernement;

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 52, alinéa 1^{er}, 5°, 7°, 8° ou 9°.

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 Gouvernement 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 Gouvernement au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

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

Article 88ter. - A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° le Gouvernement inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 52, alinéa 1^{er}, 5°, 7°, 8° ou 9° ;

2° il est fait application de l'article 99, alinéa 1^{er}, 2°, b) ou 5° ;

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^{er}, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée. Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 88bis, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Section III. - De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire

Article 89. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

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

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 représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée 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 membre du personnel est convoqué 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, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

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

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 90, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de

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

Article 89bis. - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier 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.

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 89ter. - A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 91, 2°, b) ou 5° ou de l'article 95, 2°, b) ou 5° ;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 90. - Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin.

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

Article 56. - Dans le Titre III du même décret, le chapitre VIII comprenant les articles 167 à 170, est remplacé par les dispositions suivantes :

«CHAPITRE VIII. - De la suspension préventive : mesure administrative



Section Ire. - Dispositions générales

Article 167. - 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.

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

Section II. - De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre définitif

Article 168. - § 1^{er}. 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. 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 représentant d'une organisation syndicale représentative ou par 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 peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

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

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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 § 2 du présent article.

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

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

1° après quarante-cinq jours calendrier si dans ce délai, la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 149 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 sanction disciplinaire visée à l'article 149, si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

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

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

5° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

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

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une

décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1^{er} ne commence à courir qu'à dater du prononcé de cette condamnation définitive.

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

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

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 168bis. - Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

- 1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;
- 2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires;
- 3° d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;
- 4° d'une procédure disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;
- 5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 149, 4° à 7°.

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.

Article 168ter. - 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 149, 4° à 7° ;

2° il est fait application de l'article 193, alinéa 1^{er}, 2°, b) ou 5° ;

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^{er}, 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 168bis, alinéa 2, 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.

Section III. - De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre temporaire

Article 169. - § 1^{er}. 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 :

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.

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

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de

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

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale représentative ou par 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, la décision est communiquée 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 membre du personnel est convoqué 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, 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 la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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 § 2 du présent article.

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

Article 169bis. - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel

suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier 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.

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 169ter. - A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 185, 2°, b) ou 5° ou de l'article 189, 2°, b) ou 5° ;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, 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 170. - Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, 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 prend fin.

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

Article 57. - Dans le Titre IV du même décret, le chapitre VII comprenant les articles 260 à 263, est remplacé par les dispositions suivantes :

«CHAPITRE VII. - De la suspension préventive : mesure administrative

Section I^{re}. - Dispositions générales

Article 260. - La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

Elle est prononcée par le pouvoir organisateur et est motivée. Elle a



pour effet d'écarter le membre du personnel de ses fonctions.

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

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

Section II. - De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif

Article 261. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé à titre définitif :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;
- 2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;
- 3° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

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

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel 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 peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

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

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

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

1° quarante-cinq jours calendrier après la date prévue pour l'audition visée à l'article 234 si dans ce délai, le pouvoir organisateur n'a pas notifié au membre du personnel la décision visée à l'article 228, § 1^{er};

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 228, § 1^{er}, si cette décision est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

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

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

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

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

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.

Article 261bis. - Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque celui-ci fait l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3° d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4° d'une procédure disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 227, 4° à 8°.

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 membre du personnel a introduit son recours.

Article 261ter. - 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 227, 4° à 8° ;

2° il est fait application de l'article 272, alinéa 1^{er}, 2°, b) ou 5° ;

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^{er}, 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 261bis, alinéa 2, 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.

Section III. - De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire

Article 262. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;
- 2° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

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

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée 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 membre du personnel est convoqué 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, 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 la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 263, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 262bis. - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier 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.

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 262ter. - A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 264, 2°, b) ou 5° ou de l'article 268, 2°, b) ou 5° ;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, 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 263. - Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin.

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

Section II. - Modifications au décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants)

Article 58. - Dans le Titre III de la quatrième partie du décret du 20 décembre 2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts (organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants), le chapitre V comprenant les articles 168 à 170, est remplacé par les dispositions suivantes :

«CHAPITRE V. - De la suspension préventive : mesure administrative

Section I^{re}. - Dispositions générales

Article 168. - 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 Gouvernement 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.

Section II. - De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif

Article 169. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé à titre définitif :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° avant l'exercice de poursuites disciplinaires ou s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires;

3° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

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

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 représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

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

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

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

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

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut,

la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2.

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

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

1° après six mois si aucune proposition de sanction disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de sanction disciplinaire, si cette proposition est le rappel à l'ordre, la réprimande ou la retenue sur traitement;

3° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification de la proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées au point 2°, quatre-vingts jours calendrier après la notification au Gouvernement de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

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

§ 5. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel d'une procédure disciplinaire, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite tous les trois mois à dater de sa prise d'effet.

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

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

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 Gouvernement, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification, le Gouvernement peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 169bis. - Tout membre du personnel suspendu préventivement

maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier 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 Gouvernement;

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 171, alinéa 1^{er}, 5°, 6°, 7° ou 8°.

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 Gouvernement 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 Gouvernement au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

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

Article 169ter. - A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° le Gouvernement inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 171, alinéa 1^{er}, 5°, 6°, 7° ou 8° ;

2° il est fait application de l'article 209, alinéa 1^{er}, 2°, b) ou 5° ;

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^{er}, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée. Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 169bis, alinéa 2, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de son traitement indûment retenu durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Section III. - De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire

Article 170. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné ou engagé à titre temporaire :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;
- 2° dès que le Gouvernement lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

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

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 représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée 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 membre du personnel est convoqué 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, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition.

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

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, la procédure de suspension préventive doit être engagée conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 170quater, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 170bis. - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier 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.

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 170ter. - A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 205, 2°, b) ou 5° ou de l'article 207, 2°, b) ou 5° ;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 170quater. - Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin.

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

Article 59. - Dans le Titre IV de la quatrième partie du même décret, le chapitre V comprenant les articles 283 à 287, est remplacé par les dispositions suivantes :

«CHAPITRE V. - De la suspension préventive : mesure administrative

Section I^{re}. - Dispositions générales

Article 283. - La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative n'ayant pas le caractère d'une sanction.

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

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

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

Section II. - De la suspension préventive des membres du personnel nommés à titre définitif

Article 284. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel nommé à titre définitif :

- 1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;
- 2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;
- 3° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

§ 2. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du



personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel 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 peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

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

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

Dans les dix jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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



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

1° quarante-cinq jours calendrier après la date prévue pour l'audition visée à l'article 294 si dans ce délai, le pouvoir organisateur n'a pas notifié au membre du personnel la décision visée à l'article 289, § 1^{er};

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 289, § 1^{er}, si cette décision est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

3° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

Dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à un an.

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

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

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

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

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.

Article 284bis. - Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque celui-ci fait l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3° d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4° d'une procédure disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 288, 4° à 7°.

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 membre du personnel a introduit son recours.

Article 284ter. - 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 288, 4° à 7° ;
- 2° il est fait application de l'article 324, alinéa 1^{er}, 2°, b) ou 5° ;
- 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^{er}, 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 284bis, alinéa 2, 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.

Section III. - De la suspension préventive des membres du personnel désignés à titre temporaire



Article 285. - § 1^{er}. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire :

1° s'il fait l'objet de poursuites pénales;

2° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité.

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

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale agréée ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement officiel subventionné.

Dans les trois jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision est communiquée 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 membre du personnel est convoqué 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, 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 la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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

écarté de l'établissement pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 286, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 285bis. - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier 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.

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 285ter. - A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 320, 2°, b) ou 5° ou de l'article 322, 2°, b) ou 5° ;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, 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 286. - Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, la procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel désigné à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle la désignation prend fin.

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

sont applicables.».

Article 60. - Dans le Titre V de la quatrième partie du même décret, le chapitre VII comprenant les articles 415 à 418, est remplacé par les dispositions suivantes :

«CHAPITRE VII. - De la suspension préventive : mesure administrative

Section I^{re}. - Dispositions générales

Article 415. - 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.

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

Section II. - De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre définitif

Article 416. - § 1^{er}. 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. 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 représentant d'une organisation syndicale représentative ou par 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 peut faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2.

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

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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 § 2 du présent article.

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

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

1° après quarante-cinq jours calendrier si dans ce délai, la proposition de sanction disciplinaire visée à l'article 419 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 sanction disciplinaire visée à l'article 419, si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

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

4° pour une proposition de sanction disciplinaire autre que celles visées

au point 2°, trente jours calendrier après la notification au pouvoir organisateur de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition de sanction disciplinaire formulée à l'encontre du membre du personnel;

5° le jour où la décision portant sanction disciplinaire sort ses effets.

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

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

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

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

Cette confirmation est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste.

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

Après réception de cette notification le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 2.

Article 416bis. - Tout membre du personnel suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier fait l'objet :

1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires;

3° d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive;

4° d'une procédure disciplinaire en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5° d'une décision de sanction disciplinaire prévue à l'article 419, 4°, 5°, 6° ou 7°.

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.eb

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.

Article 416ter. - 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 419, 4°, 5°, 6° ou 7° ;

2° il est fait application de l'article 455, alinéa 1^{er}, 2°, b) ou 5° ;

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^{er}, 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 416bis, alinéa 2, 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.

Section III. - De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre temporaire

Article 417. - § 1^{er}. 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 :

- 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.

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

La convocation à l'audition ainsi que les motifs justifiant la suspension préventive sont notifiés au membre du personnel trois jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception portant ses effets trois jours ouvrables après la date de son expédition, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception portant ses effets à la date figurant sur cet accusé de réception.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un représentant d'une organisation syndicale représentative ou par 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, la décision est communiquée 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 membre du personnel est convoqué 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, 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 la décision conclut à la suspension préventive du membre du personnel, elle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Par dérogation à l'alinéa 1^{er} 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 du service ou de l'enseignement, que le membre du personnel ne soit plus présent au sein de l'établissement.

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 § 2 du présent article.

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

§ 4. Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 418, la durée de la suspension préventive ne peut dépasser six mois dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité; dans le cadre de poursuites pénales, la durée de la suspension préventive n'est pas limitée à six mois.

Article 417bis. - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement est fixé à la moitié de son traitement d'activité lorsque ce dernier 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.

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 417ter. - A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

1° il est fait application, selon le cas, de l'article 451, 2°, b) ou 5° ou de l'article 453, 2°, b) ou 5° ;

2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1^{er}, 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 418. - Sans préjudice de l'application de l'alinéa 2, 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 prend fin.

Si le membre du personnel visé par la présente section acquiert la

qualité de définitif, les dispositions de la section 2 du présent chapitre lui sont applicables.».

CHAPITRE VI. - Du statut pécuniaire

Article 61. - Dans l'article 17, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique, modifié en dernier lieu par le décret du 19 février 2009, les termes «sciences sociales» sont remplacés par les termes «service social».

CHAPITRE VII. - De la composition du Conseil d'administration des Hautes Ecoles organisées par la Communauté française

Article 62. - Dans l'article 66 du décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en Hautes Ecoles, modifié en dernier lieu par le décret du 19 février 2009, l'alinéa 3 est remplacé par les alinéas suivants :

«Les membres visés aux 3^o et 6^o sont désignés par le Gouvernement pour une durée de cinq ans. Chacun de ces membres a un suppléant désigné par le Gouvernement selon les mêmes modalités. Ce dernier remplace le membre effectif qu'il supplée en cas d'absence, de décès, de démission ou de perte de la qualité qui justifiait son mandat.

Les membres visés au 5^o sont désignés par le Gouvernement pour une durée de cinq ans.».

CHAPITRE VIII. - Des Universités

Article 63. - L'intitulé du décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement automatique des mandats de chercheurs prenant un repos pré et postnatal est remplacé par l'intitulé suivant :

«Décret du 17 décembre 2003 portant sur le prolongement des mandats et contrats liés aux activités de recherche suite à un repos pré et postnatal».

Article 64. - Dans l'article 1^{er} du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1^o le point 2^o est remplacé par ce qui suit :

«2^o les institutions universitaires suivantes : l'Université de Liège, l'Université de Mons, l'Université libre de Bruxelles, l'Université Catholique de Louvain, les Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur, les Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles et la Faculté universitaire catholique de Mons;»;

2^o le point 3^o est supprimé.

Article 65. - Dans l'article 2, 2^o du même décret, le premier tiret est remplacé par ce qui suit :

«- soit être engagé sous le régime de contrat de travail à durée déterminée par une institution prévue à l'article 1^{er} et y exercer des activités de recherche ou y être affecté en ordre principal en support aux activités de recherche en qualité de personnel administratif, de technique ou de gestion;».

Article 66. - Dans l'article 3 du même décret, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les termes «pour une durée équivalente à cette suspension» sont remplacés par les termes «pour une durée au moins équivalente à cette suspension, sans toutefois que la prorogation ne puisse, au-delà de la durée correspondant à celle de la suspension de l'exécution, excéder un an»;

2° au § 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

«La prorogation doit être signalée, au moins un mois avant l'expiration du terme du mandat, auprès de l'institution dans laquelle le travailleur exerce ses activités de recherche ou de support à la recherche.»;

3° le § 2 est remplacé par ce qui suit :

«§ 2. L'indemnité reçue de la mutuelle sera complétée, par l'institution dans laquelle le travailleur exerce ses activités de recherche ou de support à la recherche, d'un montant lui permettant de maintenir sa rémunération inchangée, selon les modalités fixées par le Gouvernement.».

Article 67. - Dans le même décret, il est inséré entre l'article 3 et l'article 4, un article 3bis libellé comme suit :

«**Article 3bis.** - Par dérogation à l'article 2, 2°, les dispositions de l'article 3, § 2, sont également applicables au travailleur engagé sous le régime de contrat de travail à durée indéterminée par une institution visée à l'article 1^{er} et y exerçant des activités de recherche ou y étant affecté en ordre principal en support aux activités de recherche en qualité de personnel administratif, de technique ou de gestion.».

CHAPITRE IX. - Entrées en vigueur

Article 68. - Le présent décret entre en vigueur 10 jours après sa publication au Moniteur belge, à l'exception de l'article 36 qui produit ses effets à partir de l'année académique 2011-2012 et de l'article 61 qui produit ses effets à partir du 15 septembre 2009.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

Bruxelles, le 12 juillet 2012.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté française,

R. DEMOTTE

Le Vice-Président et Ministre de l'Enfance, de la Recherche et de la Fonction publique,

J.-M. NOLLET

Le Vice-Président et Ministre du Budget, des Finances et des Sports,

A. ANTOINE

Le Vice-Président et Ministre de l'Enseignement supérieur,

J.-Cl. MARCOURT

La Ministre de la Jeunesse,

Mme E. HUYTEBROECK

La Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Egalité des chances,

Mme F. LAANAN

La Ministre de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale,

Mme M.-D. SIMONET

