

**Décret 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**

**D. 24-07-1997      M.B. 06-11-1997**

***modifications:***

D. 27-10-97 (M.B. 26-02-98)  
D. 17-07-98 (M.B. 28-08-98, erratum M.B. 02-03-99)  
D. 08-02-99 (M.B. 23-04-99)(1)  
D. 08-02-99 (M.B. 29-04-99)(2)  
A.Gt 08-11-01 (M.B. 12-12-01)  
D. 20-12-01 (M.B. 31-01-02)  
A.Gt 27-06-02 (M.B. 26-07-02)  
D. 08-05-03 (M.B. 26-06-03)  
D. 03-03-04 (M.B. 19-04-04)  
D. 11-01-08 (M.B. 05-03-08)  
D. 19-02-09 (M.B. 14-05-09)  
D. 23-03-12 (M.B. 05-04-12)  
D. 12-07-12 (M.B. 01-08-12)  
D. 20-12-12 (M.B. 01-02-13)  
D. 20-06-13 (M.B. 17-07-13)

**TITRE Ier - DISPOSITIONS GENERALES**

*modifié par D. 08-05-03*

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

1° aux membres du personnel directeur et enseignant et aux membres du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles organisées par la Communauté française et aux membres subsidiés du personnel directeur et enseignant et aux membres subsidiés du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles subventionnées par la Communauté française sauf pour ce qui est mentionné aux articles 10bis et 12, § 3, du décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et aux emplois des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

2° aux pouvoirs organisateurs de ces hautes écoles.

Il ne s'applique pas aux professeurs de religion. Par "religion", il faut entendre l'un des cultes visés à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959.

Il ne s'applique pas au personnel contractuel des Hautes Ecoles organisées par la Communauté française. Il ne s'applique pas au personnel, qui dans les Hautes Ecoles subventionnées par Communauté française, ne bénéficie pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française sauf pour ce qui est mentionné aux articles 10bis et 12, § 3, du décret du 25 juillet 1996 précité.

*modifié par D. 08-02-99*

**Article 2.** - Pour l'application du présent décret, il faut entendre par:

1° le Gouvernement: le Gouvernement de la Communauté française;

2° Loi du 29 mai 1959: La loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement;

3° Loi du 7 juillet 1970: La loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;



4° Loi du 19 décembre 1974: La loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

5° Loi du 18 février 1977: La loi du 18 février 1977 concernant l'organisation de l'enseignement supérieur et notamment des enseignements supérieur technique et supérieur agricole de type long;

6° Loi du 20 juillet 1991: La loi du 20 juillet 1991 portant dispositions sociales et diverses;

7° Décret du 5 août 1995: Le décret du 5 août 1995 fixant l'organisation générale de l'enseignement supérieur en hautes écoles;

8° Décret du 25 juillet 1996: Le décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

9° Décret du 9 septembre 1996: Le décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française;

10° Arrêté royal du 28 septembre 1984: L'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats relevant de ces autorités;

11° Haute école: La haute école visée à l'article 1er, 1°, du décret du 5 août 1995;

12° Haute école de la Communauté française: La haute école organisée par la Communauté française;

13° Haute école officielle subventionnée: La Haute école relevant du réseau officiel subventionné et créée par une commune, une province, la Commission communautaire française ou une personne morale de droit public;

14° Haute école libre subventionnée: La haute école relevant du réseau libre subventionné et créée sous la forme d'une personne morale de droit privé;

15° Pouvoir organisateur: Le pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement tel que défini à l'article 2 de la loi du 29 mai 1959;

16° Autorités de la haute école: Les autorités de la haute école visées à l'article 1er, 2°, du décret du 5 août 1995;

17° Conseil d'administration: Le conseil d'administration d'une haute école de la Communauté française visé à l'article 65 du décret du 5 août 1995;

18° Organe de gestion: L'organe de gestion d'une haute école subventionnée visé à l'article 69 du décret du 5 août 1995;

19° Collège de direction: Le Collège de direction visé aux articles 65 et 69 du décret du 5 août 1995;

20° Emploi vacant: L'emploi vacant tel que visé à l'article 9 du décret du 25 juillet 1996;

21° Fonctions de rang 1, de rang 2 et fonctions électives: Les fonctions de rang 1, de rang 2 et fonctions électives visées à l'article 5 du décret du 25 juillet 1996;

22° Changement d'affectation: Le changement d'affectation tel que visé à l'article 27, § 4, du décret du 25 juillet 1996;

23° Changement de fonction: Le changement de fonction tel que défini aux articles 12, § 2 et 13, § 2 du décret du 25 juillet 1996;

24° Extension de charge: Pour les fonctions de rang 1, la procédure selon laquelle le pouvoir organisateur étend la charge d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif ou d'un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée, dans la même fonction et les mêmes cours à conférer ou dans la même fonction et d'autres cours à conférer et à concurrence d'une charge complète maximum, respectivement à titre définitif ou à titre de temporaire pour une durée indéterminée, dans le respect de l'article 31 du décret du 9 septembre 1996.

Pour les fonctions de rang 2, la procédure selon laquelle le pouvoir organisateur étend à titre définitif la charge d'un membre du personnel dans la même fonction, à concurrence d'une charge complète maximum.

25° Mutation: Le transfert, dans la même fonction que celle à laquelle il est nommé ou engagé à titre définitif, d'un membre du personnel nommé ou engagé à titre définitif vers une haute école du même pouvoir organisateur ou vers une haute école d'un autre pouvoir organisateur du même réseau. La mutation est d'abord provisoire pour une période probatoire d'une année académique;

26° Cours à conférer : Les cours auxquels le pouvoir organisateur souhaite pourvoir dans le respect du décret du 8 février 1999 relatif aux fonctions et titres des membres du personnel enseignant des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ;

27° Remplacement visé aux articles 25, 128 et 210: Le remplacement dans un emploi libéré à la suite de l'absence du titulaire. Ce titulaire est selon le cas un membre du personnel engagé ou nommé à titre définitif, engagé ou désigné à titre de temporaire pour une durée indéterminée ou à titre de temporaire pour une durée déterminée;

28° Services effectifs rendus: Services rendus par le membre du personnel en fonction principale alors qu'il se trouve dans les positions administratives ou de service, d'activité de service ou de disponibilité par défaut d'emploi.

**Article 3.** - Les fonctions de rang 1 sont exercées par des membres du personnel désignés ou engagés à titre temporaire ou nommés ou engagés à titre définitif.

Les fonctions de rang 2 sont exercées par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

Les fonctions électives sont exercées par des membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif.

**Article 4.** - Pour l'application du présent décret, les délais se calculent comme suit:

1° le jour qui en constitue le point de départ n'est pas compris;

2° le jour de l'échéance est compté dans le délai;

3° toutefois, lorsque le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou un jour de fête de ou dans la Communauté française, il est reporté au jour ouvrable le plus proche.

## **TITRE II. - DES MEMBRES DU PERSONNEL DES HAUTES ECOLES ORGANISEES PAR LA COMMUNAUTE FRANCAISE**

### **CHAPITRE Ier - Des devoirs et incompatibilités**

#### **Section 1ère - Des devoirs**

**Article 5.** - Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de la Communauté française et de l'enseignement de la Communauté française.

**Article 6.** - Ils accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets et règlements.

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

**Article 7.** - Ils sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et les étudiants.

Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de la haute école.

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

**Article 8.** - Ils doivent observer, dans l'exercice de leurs fonctions, les principes de neutralité de l'enseignement de la Communauté française. Ils ne peuvent utiliser les étudiants à des fins de propagande ou de publicité commerciale.

**Article 9.** - Ils doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, les prestations nécessaires à la bonne marche des hautes écoles.

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

**Article 10.** - Ils ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Article 11.** - Ils ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 12.** - Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer, ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

L'exercice des droits de la citoyenneté belge et européenne que possèdent les membres du personnel est toujours respecté.

**Article 13.** - Sans préjudice de l'application des lois pénales, les infractions à ces dispositions sont punies, suivant le cas, de l'une des sanctions disciplinaires prévues à l'article 52.

**Article 14.** - L'article 13 n'est pas applicable aux membres du personnel désignés à titre temporaire.

## Section 2. - Des incompatibilités

**Article 15.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

**Article 16.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel, toute occupation exercée soit par le conjoint, soit par personne interposée, qui serait contraire à la dignité de la fonction du membre du personnel intéressé.

**Article 17.** - Le Gouvernement constate les incompatibilités visées aux

articles 15 et 16. Il en informe par lettre recommandée le membre du personnel concerné dans un délai de cinq jours courant à partir du jour où il constate l'incompatibilité.

**Article 18.** - La chambre de recours instituée par l'article 65 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités par les membres du personnel.

## CHAPITRE II. - Du recrutement

### Section 1ère - Dispositions générales

**Article 19.** - Les membres du personnel enseignant sont désignés à titre temporaire et nommés à titre définitif par le Gouvernement.

**Article 20. - § 1er.** Le cadre du personnel visé à l'article 1er, 1°, est fixé par le conseil d'administration, sur proposition du collège de direction.

Ce cadre est approuvé par le Gouvernement.

**§ 2.** Les recrutements, nominations et mises en disponibilité par défaut d'emploi des membres du personnel visés à l'article 1er, 1°, sont proposés par le conseil d'administration au Gouvernement, sur proposition du collège de direction.

*inséré par D. 08-02-99 (2)*

**Article 20bis.** - Le Conseil d'administration détermine le cours dont, selon la législation relative aux titres des membres du personnel enseignant des hautes écoles, relève chaque élément du programme des études organisées dans la haute école concernée.

**Article 21.** - Au plus tard pour le 15 février de chaque année, le conseil d'administration transmet au Gouvernement, selon la procédure visée à l'article 20, § 1er, alinéa 1er, la liste des emplois vacants auxquels il souhaite pourvoir l'année académique suivante.

### Sous-section 1ère - Des fonctions de rang 1

**Article 22.** - Le Gouvernement publie au Moniteur belge, dans le courant du mois de mars, un appel aux candidatures pour chaque emploi vacant de rang 1 à pourvoir.

Les emplois visés à l'alinéa précédent sont accessibles aux membres du personnel nommés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonction, mutation ou extension de charge, aux membres du personnel temporaires désignés pour une durée indéterminée par extension de charge et aux candidats à une désignation à titre temporaire.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 23.** - L'appel publié au Moniteur belge précise:

1° la fonction et les cours à conférer;

2° le volume de la charge;

3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;

4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

5° le ou les lieux où la fonction sera exercée. [inséré par D. 12-07-12]

*modifié par D. 08-02-99 (2) ; complété par D. 11-01-08*

**Article 24. - § 1er.** Le candidat qui sollicite plusieurs emplois introduit une candidature séparée pour chacun d'eux. A peine de nullité, les candidatures sont introduites auprès du Gouvernement par lettre recommandée à la poste.

**§ 2.** Le Gouvernement répartit les candidatures reçues sur deux listes: l'une constituée par les candidats qui répondent aux conditions de l'article 23 et de l'article 11 du décret du 25 juillet 1996 pour les candidats à une désignation à titre temporaire, l'autre par les candidats qui ne satisfont pas à ces dispositions et transmet les candidatures aux conseils d'administration intéressés.

Le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, classe les candidats selon les cours à conférer, les titres requis et les dossiers tels que prévus à l'article 23 et transmet au Gouvernement une liste de trois candidats au plus, classés par ordre de préférence par emploi à pourvoir.

Le conseil d'administration est cependant tenu d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles de la Communauté française.

Avant de proposer toute désignation à titre temporaire, le conseil d'administration étend la charge des membres du personnel de la Haute Ecole concernée qui en ont fait la demande dans le respect du § 1er, et ce dans l'ordre suivant : d'abord les membres du personnel nommés à titre définitif, ensuite les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée.

**§ 3.** Lorsque le conseil d'administration constate qu'aucun candidat ne peut être retenu pour l'emploi considéré, il peut, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, proposer au Gouvernement de lancer un appel distinct par voie du Moniteur belge, à tout moment de l'année académique. Cet appel reprend les éléments de l'appel visé à l'article 23, en précisant les caractéristiques requises pour l'emploi à pourvoir.

*complété par D. 11-01-08*

**Article 25. - § 1er.** Lorsqu'une haute école souhaite effectuer un remplacement, le conseil d'administration propose au Gouvernement de désigner une personne par dérogation à la procédure prévue à l'article 20, § 2. Le conseil d'administration propose en priorité une personne qui a posé sa candidature pour la fonction considérée et les cours à conférer, conformément à l'appel visé aux articles 22 et 23.

Cette désignation prend fin au retour du titulaire de l'emploi et dans tous les cas à la fin de l'année académique pendant laquelle a eu lieu la désignation. Cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation à durée indéterminée.

**§ 2.** Lorsque la haute école souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 22, la procédure visée à l'alinéa 1er du § 1er est d'application.

Cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation à durée indéterminée.

Si un même membre du personnel a été désigné, en application de l'alinéa 1er durant deux années académiques successives, à titre temporaire dans la même fonction et les mêmes cours à conférer, la Haute Ecole ne peut pourvoir à cet emploi que dans le respect des articles 21 et 22.

## Sous-section 2. - Des fonctions de rang 2

**Article 26.** - Les emplois vacants qui correspondent aux fonctions de rang 2 sont prioritairement conférés à la suite d'un appel interne adressé aux membres du personnel nommés à titre définitif au rang 1 au sein de la haute école, selon les modalités fixées par le conseil d'administration conformément à la procédure visée à l'article 20, § 2, et approuvées par le Gouvernement.

**Article 27.** - Le Gouvernement publie au Moniteur belge, dans le courant du mois de mars, un appel aux changements d'affectation, aux changements de fonctions, aux extensions de charge et aux mutations réservé aux membres du personnel nommés à titre définitif dans les hautes écoles de la Communauté française pour chaque emploi qui reste à pourvoir après l'application de l'article 26.

*modifié par D. 08-02-99 (2)*

**Article 28.** - L'appel publié au Moniteur belge précise:

- 1° la fonction et la charge visée à l'article 7, § 1er, du décret du 25 juillet 1996 ;
- 2° le volume de la charge;
- 3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;
- 4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

*modifié par D. 08-02-99 (2)*

**Article 29. - § 1er.** Le membre du personnel qui sollicite plusieurs fonctions introduit une demande séparée pour chacune d'elles. A peine de nullité, les demandes sont introduites auprès du Gouvernement par lettre recommandée à la poste.

**§ 2.** Le Gouvernement répartit les demandes reçues sur deux listes: l'une constituée par les membres du personnel qui répondent aux conditions de l'article 28, l'autre par les membres du personnel qui ne satisfont pas à ces dispositions et transmet les demandes aux conseils d'administration intéressés.

Le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, classe alors les demandes, selon la charge visée à l'article 28, 1°, les titres de capacité et les dossiers tels que prévus à l'article 28 et transmet au Gouvernement une liste de trois demandes au plus, classées par ordre de préférence par emploi à pourvoir. Le Gouvernement accorde selon le cas le changement d'affectation, de fonction ou de mutation.

Le conseil d'administration est cependant tenu d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles de la Communauté française.

**§ 3.** Lorsque le conseil d'administration constate qu'aucun membre du personnel ayant répondu à l'appel visé à l'article 28 ne peut être retenu pour

l'emploi considéré, il peut, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, proposer au Gouvernement de lancer un appel distinct, par voie du Moniteur belge, à tout moment de l'année académique. Cet appel reprend les éléments de l'appel visé à l'article 28, en précisant les caractéristiques requises pour l'emploi à pourvoir.

## Section 2. - De la désignation à titre temporaire

### Sous-section 1ère - Dispositions générales

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 30.** - Chaque désignation dans une fonction de rang 1 est faite par écrit et mentionne au moins:

- 1° l'identité du membre du personnel;
- 2° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée ; *[remplacé par D. 12-07-12]*
- 3° la date d'entrée en service;
- 4° la date à laquelle la désignation prend fin pour les désignations à durée déterminée;
- 5° si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 22 ou non;
- 6° si l'emploi n'est pas vacant, l'identité du titulaire.

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

**Article 31.** - A l'issue de toute période d'activité, le directeur-président remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que le volume de la charge.

### Sous-section 2 - Des temporaires désignés à durée déterminée

*modifié par D. 11-01-08*

**Article 32. - § 1er.** Au plus tard à l'issue de la session d'examens de juin, le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, établit un rapport sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche. Ce rapport visé et daté par l'intéressé est envoyé au Gouvernement. Le membre du personnel en reçoit copie.

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

Si le rapport établi par le conseil d'administration porte la mention "a satisfait" et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à durée indéterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 3, du même décret. Cette reconduction se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque le conseil d'administration n'a pas établi un rapport portant la mention "a satisfait", il doit entendre le membre du personnel avant de transmettre le rapport au Gouvernement. Lors de cette 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 retraités de l'enseignement de la Communauté française ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative au sens de la loi du 15 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport ou ne se présente pas à l'audition.

Si le rapport établi par le conseil d'administration porte la mention "a satisfait partiellement", et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à titre temporaire à durée déterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 1er, du même décret. Lorsque l'emploi considéré reste vacant en début d'année académique, la reconduction pour une année académique maximum se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le membre du personnel peut, dans les cinq jours ouvrables suivant la date à laquelle le rapport lui est présenté, introduire une réclamation écrite au Directeur Président qui la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours. Celle-ci donne son avis dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation. Le conseil d'administration prend sa décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. La décision initiale est maintenue ou transformée. Si la décision est maintenue, le Gouvernement ne peut en aucun cas reconduire la désignation.

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

**§ 2.** Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention "a satisfait partiellement" et qu'il a été reconduit pour une année académique maximum, il n'existe pour le conseil d'administration que deux possibilités d'évaluation: un rapport portant la mention "a satisfait" ou un rapport portant la mention "n'a pas satisfait".

### **Sous-section 3. - Des temporaires désignés à durée indéterminée**

**Article 33.** - Le Gouvernement désigne les membres du personnel enseignant, à titre temporaire pour une durée indéterminée au début de l'année académique, sur proposition du conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2.

*intitulé remplacé par D. 08-02-99 (2)*

### **Section 3. - De la nomination à titre définitif, de la disponibilité par défaut d'emploi, de la perte partielle de charge, de la mutation et de l'extension de charge**

#### **Sous-section 1ère. - De la nomination à titre définitif**

*modifié par D. 11-01-08*

**Article 34.** - Le temporaire à durée indéterminée qui satisfait aux prescriptions de l'article 12 du décret du 25 juillet 1996 est nommé à titre définitif par le Gouvernement à la fonction à laquelle il s'est porté candidat, selon les formes et délais fixés par le Gouvernement, s'il a fait l'objet d'une proposition motivée de nomination à titre définitif formulée par le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2.

Le Gouvernement nomme à titre définitif le membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte, pour la fonction considérée et les cours à conférer, la plus grande ancienneté de service, telle que visée à l'article 38.

Le membre du personnel peut valoriser trois années d'ancienneté de service acquise à titre définitif dans une fonction enseignante au sein de l'enseignement organisé par la Communauté française, pour le calcul de l'ancienneté de service visé à l'alinéa 2.

## **Sous-section 2. - De la disponibilité par défaut d'emploi et de la perte partielle de charge**

*complété par D. 08-02-99 (2)*

**Article 35. - § 1<sup>er</sup>.** Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction principale n'est placé en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge par le Gouvernement qu'après qu'il ait été mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction et dispensent les mêmes cours:

1° à titre accessoire dans la haute école;

2° à titre temporaire à durée déterminée, dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service;

3° à titre temporaire à durée indéterminée dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service.

**§ 2.** Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge et que des heures de la même fonction et des mêmes cours à conférer deviennent vacantes, le conseil d'administration doit prioritairement les attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance telle que prévue à l'article 22 ou de procéder à l'appel interne tel que prévu à l'article 26.

Lorsqu'un membre du personnel en perte partielle de charge pose sa candidature pour un emploi vacant de la fonction à laquelle il a été nommé à titre définitif, mais pour d'autres cours à conférer pour lesquels il possède un titre requis ou bien pour lesquels il a obtenu une notoriété professionnelle ou scientifique et que l'emploi visé à l'article 22 lui est attribué, le membre du personnel devient immédiatement titulaire de ces cours à conférer à titre définitif.

*modifié par D. 19-02-09*

**Article 36. -** Perd son emploi ou partie de sa charge dans la fonction considérée et les cours à conférer, le membre du personnel nommé à titre définitif qui compte la plus petite ancienneté de service.

Le membre du personnel peut, en cas de disponibilité par défaut d'emploi ou de perte partielle de charge, valoriser dix années d'ancienneté de service maximum acquise en qualité d'enseignant nommé à titre définitif et affecté dans un établissement d'enseignement organisé par la Communauté française pour le calcul d'ancienneté de service visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**Article 37. -** En cas d'égalité d'ancienneté de service, perd son emploi ou partie de sa charge le membre du personnel le plus jeune.

*complété par D. 08-02-99 (1) ; modifié par D. 20-12-01 ; D. 11-01-08*

**Article 38.** - L'ancienneté de service visée aux articles 34, 35, alinéa 1er, 36 et 37, est calculée de la manière suivante:

1° tous les services effectifs rendus à titre temporaire dans les hautes écoles de la Communauté française interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;

2° les services effectifs rendus à titre définitif dans les hautes écoles de la Communauté française, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

2°bis. les services rendus par les membres du personnel non statutaire désignés dans le cadre des conventions prises en application de l'article 18 du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand, et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, ainsi que les membres du personnel recrutés à charge de la Haute Ecole ou du pouvoir organisateur, à condition que ces services aient été rendus dans une fonction identique à une fonction visée à l'article 5, et que ces membres du personnel soient porteurs du titre requis visé à une annexe du décret du 8 février 1999 précité, sont assimilés aux services visés au 1° ci-dessus; en ce qui concerne les 1200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3.

2°ter. les services rendus par les membres du personnel recrutés conformément à l'article 12 du décret-programme du 21 décembre 2004 portant diverses mesures concernant les Fonds budgétaires, le Fonds écurueil de la Communauté française et le désendettement, les institutions universitaires, les Hautes écoles, les internats, les centres psycho-médico-sociaux, les bâtiments scolaires, l'enseignement et le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, ou conformément à l'article 23 du décret-programme du 16 décembre 2005 portant diverses mesures concernant les internats, les centres psycho-médico-sociaux, les bâtiments scolaires, le mode de calcul des subventions de fonctionnement dans l'enseignement maternel ordinaire, les discriminations positives, les institutions universitaires, les Hautes écoles et les subsides sociaux, à condition que ces services aient été rendus dans une fonction identique à une fonction visée à l'article 5 du décret du 25 juillet 1996 précité et que ces membres du personnel soient porteurs du titre requis visé à une annexe du décret du 8 février 1999 précité, sont assimilés aux services visés au 1° ci-dessus.

3° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

4° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;

5° trente jours forment un mois;

6° la durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercées pendant la même période;

7° la durée des services effectifs rendus que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile.

8° les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle

officiouse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service. Pour les membres du personnel désignés à titre temporaire, les jours de congé ne sont pris en compte que pendant la période de désignation.

*inséré par D. 20-12-01*

**Article 38bis.** - Par dérogation à l'article 38, l'ancienneté de service, visée aux articles 34, 35, alinéa 1<sup>er</sup>, 36 et 37, des membres du personnel ayant exercé des fonctions dans les hautes écoles avant le 1<sup>er</sup> septembre 1997 et au cours de l'année académique 1997-1998, est calculée, pour sa partie antérieure au 1<sup>er</sup> septembre 1997, conformément à l'article 39 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, dernièrement modifiés par le décret du 29 mars 2001 et aux articles 3sexties et 3septies de l'arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

### **Sous-section 3. - De la mutation**

**Article 39.** - Les candidats à la mutation, en réponse aux appels publiés au Moniteur belge prévus aux articles 23 et 28, introduisent leur demande auprès du Gouvernement.

Les demandes de mutation sont envoyées par lettre recommandée à la poste. Sont prises en considération les demandes de mutation introduites dans la forme et le délai fixés par l'appel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**Article 40.** - A l'issue d'une année académique dans la nouvelle haute école, le conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2, propose au Gouvernement d'affecter définitivement le membre du personnel qui avait obtenu une mutation provisoire. Dans le cas contraire, le membre du personnel concerné réintègre la haute école à laquelle il était affecté avant de solliciter sa mutation.

La mutation provisoire ne peut toutefois se faire qu'avec l'accord des conseils d'administration des deux hautes écoles concernées.

*insérée par D. 08-02-99 (2)*

### **Sous-section 4. - De l'extension de charge**

**Article 40bis.** - Dans le respect de l'article 31 du décret du 9 septembre 1996, lorsque l'emploi visé à l'article 22 est attribué par extension de charge dans la même fonction et les mêmes cours à conférer, ou bien dans la même fonction et d'autres cours à conférer pour lesquels le membre du personnel possède un titre requis, cette extension de charge se fait, selon le cas, immédiatement à titre définitif ou au titre de temporaire à durée indéterminée.

#### **Section 4. - De la reprise d'une haute école d'un autre pouvoir organisateur**

**Article 41. - § 1er.** En cas de reprise par la Communauté française d'une haute école officielle subventionnée ou d'une partie d'une haute école officielle subventionnée, les dispositions suivantes sont d'application:

1° les membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de rang 1 ou de rang 2 et en activité de service au moment de la reprise acquièrent d'office la qualité de membre du personnel définitif dans les fonctions correspondantes au sein d'une haute école de la Communauté française;

2° les membres du personnel qui, au moment de la reprise, exercent une fonction élective, sont nommés à titre définitif à la fonction de rang 1 ou de rang 2 à laquelle ils ont été nommés à titre définitif avant d'exercer leur mandat de directeur de catégorie ou de directeur-président;

3° les services effectifs rendus jusqu'à la reprise par les membres du personnel, dans l'enseignement organisé par le pouvoir organisateur assumant la direction de la haute école reprise par la Communauté française, ainsi que les services effectifs rendus dans un établissement d'enseignement jusqu'à la reprise de celui-ci par le pouvoir organisateur susmentionné, pour autant qu'ils aient été en activité de service au moment de cette reprise, sont assimilés aux services effectifs rendus en qualité de membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française.

**§ 2.** Les conditions de reprise d'une haute école ou d'une partie de haute école libre subventionnée conformément au décret du 5 août 1995 sont fixées aux termes d'une convention à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés.

#### **CHAPITRE III. - Des positions administratives**

*complété par D. 20-12-2012*

**Article 42.** - Le membre du personnel en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf disposition formelle contraire.

Il peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de rang 1, de rang 2 ou pour l'exercice d'une fonction élective.

Il obtient, aux conditions fixées par le Gouvernement, des congés:

1° de circonstances et de convenances personnelles;

2° pour cause de maladie ou d'infirmité;

3° pour prestations réduites en cas de maladie ou d'infirmité;

4° pour prestations réduites justifiées par des raisons sociales ou familiales;

5° pour accomplir certaines prestations militaires en temps de paix, ainsi que des services dans la protection civile ou des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience;

6° pour activité syndicale;

7° pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles;

8° pour mission;

9° politiques;

10° pour interruption de la carrière professionnelle.

11° pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux;

12° pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordées au membre du personnel âgé de 50 ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans.

#### CHAPITRE IV. - Du signalement

**Article 43.** - Le présent chapitre est applicable aux membres du personnel nommés à titre définitif, à l'exclusion des directeurs-présidents et des directeurs de catégorie.

**Article 44.** - Pour chaque membre du personnel, il est tenu à l'administration centrale du ministère, un dossier de signalement contenant exclusivement:

- 1° les rapports sur leur manière de servir en qualité de temporaires;
- 2° les bulletins de signalement éventuels;
- 3° les notes administratives relatant les éléments favorables ou défavorables en rapport avec la fonction;
- 4° le relevé des sanctions disciplinaires.

**Article 45.** - A l'exception du relevé des sanctions disciplinaires, les documents versés au dossier de signalement doivent avoir été visés préalablement par le membre du personnel. Tous ces documents sont numérotés et repris dans un inventaire.

**Article 46.** - Tout membre du personnel fait l'objet d'une des mentions de signalement suivantes: "Bon", "Insuffisant".

En l'absence de bulletin de signalement, tout membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention "Bon".

Toute modification d'une mention de signalement doit être motivée de manière circonstanciée par un rapport spécial relatant des faits précis, favorables ou défavorables. Ce rapport doit être annexé au bulletin de signalement.

**Article 47.** - Toute mention de signalement porte sur l'année académique à l'issue de laquelle elle a été attribuée ou maintenue.

Le bulletin de signalement est rédigé, s'il y a lieu, par le collège de direction entre le 1er et le 15 juin de chaque année.

Le signalement est reconduit annuellement, si aucun fait nouveau, favorable ou défavorable, n'est relaté à la fiche individuelle depuis l'attribution du dernier signalement.

Toutefois, l'attribution de la mention de signalement "Insuffisant" donne lieu à un nouveau signalement après une année académique.

Un bulletin de signalement est également rédigé pour tout membre du personnel qui en fait la demande.

Dans ce cas, le signalement peut être établi à tout moment de l'année académique, sans qu'il puisse, en aucun cas, être établi plus d'un signalement au cours d'une même année académique.

**Article 48.** - En vue de la modification éventuelle du signalement, une fiche individuelle relative au membre du personnel concerné doit comporter

les faits précis, favorables ou défavorables susceptibles de servir d'éléments d'appréciation et ayant trait à l'exercice de la fonction ou à la vie privée dans ses rapports avec la fonction.

Cette fiche individuelle est rédigée, s'il y a lieu, par le collège de direction.

**Article 49.** - Le bulletin de signalement est soumis par le directeur-président au membre du personnel, qui vise le document et le restitue dans les dix jours, s'il n'a pas d'objection à présenter. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser le document ou ne le restitue pas après l'avoir visé dans le délai fixé.

Si le membre du personnel estime que la mention de signalement qui lui a été attribuée n'est pas justifiée, il vise en conséquence le bulletin de signalement et le restitue dans les dix jours, accompagné d'une réclamation écrite au directeur-président. Cette réclamation est annexée au bulletin de signalement. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser le document ou ne le restitue pas après l'avoir visé dans le délai fixé.

Dans les quinze jours de la réception de la réclamation, le collège de direction notifie sa décision au membre du personnel intéressé. Celui-ci vise le bulletin de signalement et a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, une réclamation devant la chambre de recours selon la procédure visée aux articles 73 et suivants. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser le bulletin de signalement.

**Article 50.** - Aucune recommandation, de quelque nature qu'elle soit, ne peut figurer au dossier de signalement.

Tout membre du personnel peut prendre, à tout moment, connaissance de son dossier de signalement et, s'il échet, en obtenir une copie, moyennant intervention dans les frais.

**Article 51.** - Le modèle du bulletin de signalement et le modèle de la fiche individuelle sont arrêtés par le Gouvernement.

## CHAPITRE V. - Du régime disciplinaire

### Section 1ère. - Des sanctions disciplinaires

*modifié par D. 19-02-09 ; D. 23-03-12*

**Article 52.** - Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs sont:

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° la réprimande;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° le déplacement disciplinaire;
- 5° la suspension disciplinaire;
- 6° la rétrogradation;
- 7° la mise en non-activité disciplinaire;
- 8° la démission disciplinaire (*remplacé par D. 23-03-2012*).
- 9° la révocation.

Dans le cadre d'un membre du personnel enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation, le collège de direction propose les sanctions visées à

l'alinéa 1er.

Dans le cas d'un directeur-président ou d'un directeur de catégorie, le chef de l'administration dont la haute école relève, propose les sanctions visées à l'alinéa 1er.

**Article 53.** - Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le Gouvernement.

**Article 54.** - La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et trois mois au plus. Elle ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

**Article 55.** - La suspension disciplinaire ne peut être prononcée pour une durée supérieure à un an. Elle entraîne la privation de la moitié du traitement.

**Article 56.** - La rétrogradation entraîne l'attribution de l'échelle de traitement correspondant à la nouvelle fonction du membre du personnel qui s'est vu infliger cette sanction.

**Article 57.** - La durée de la mise en non-activité disciplinaire est fixée par l'autorité qui inflige la sanction; elle ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

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

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

**Article 58.** - La retenue sur le traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

**Article 59.** - Aucune sanction ne peut être proposée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé. L'intéressé peut faire usage des droits qui lui sont reconnus par le statut syndical. Il peut introduire un recours auprès de la chambre de recours selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

**Article 60.** - La procédure disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés dans l'année précédant la date à laquelle la procédure est entamée.

En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les six mois de la prise de connaissance de la décision judiciaire définitive par l'autorité qui est appelée à proposer la sanction disciplinaire.

**Article 61.** - Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.



**Article 62.** - Toute sanction fait l'objet d'une inscription au dossier de signalement.

**Article 63.** - L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

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

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

## **Section 2. - De la radiation des sanctions disciplinaires**

**Article 64.** - La radiation de la sanction disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à:

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

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

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la sanction disciplinaire radiée, notamment pour l'accès à une fonction de rang 2 ou à une fonction élective, ni lors de l'attribution du signalement fait après la radiation. La sanction disciplinaire radiée est supprimée dans le dossier du membre du personnel tel que visé à l'article 44.

## **CHAPITRE VI. - De la chambre de recours**

**Article 65.** - Il est institué auprès du Gouvernement une chambre de recours dénommée: chambre de recours de l'enseignement supérieur non universitaire de la Communauté française.

*complété par D. 11-01-08 ; D. 12-07-12*

**Article 66.** - La chambre de recours traite:

- 1° les recours introduits en matière d'incompatibilité;
- 2° les recours introduits en matière de signalement;
- 3° les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire;
- 4° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire à l'encontre de toute proposition de licenciement dans les cas visés aux articles 93 et 97.
- 5° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait ».
- 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. *[inséré par D. 12-07-12]*

**Article 67.** - La chambre de recours se compose d'un président et de six membres.

**Article 68.** - Le Gouvernement désigne un président et deux présidents suppléants parmi les fonctionnaires généraux du ministère.

*modifié par D. 08-02-99 (1)*

**Article 69.** - Le Gouvernement désigne les membres de la chambre de recours parmi les membres du personnel des hautes écoles de la Communauté française nommés à titre définitif. Ces membres doivent être âgés d'au moins trente-cinq ans et compter dix années de service au moins dans l'enseignement supérieur non universitaire de la Communauté française.

Les membres de la chambre de recours visés à l'alinéa précédent sont désignés, pour moitié, parmi les membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française et pour moitié sur les listes de deux candidats présentés par chacune des organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, chaque organisation syndicale représentative disposant d'au moins un mandat

**Article 70.** - Le Gouvernement désigne, dans les mêmes conditions, deux membres suppléants pour chaque membre effectif.

**Article 71.** - Le président, les présidents suppléants, les membres effectifs et les membres suppléants sont désignés pour quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

Le remplaçant d'un membre achève le mandat de celui qu'il remplace.

**Article 72.** - Le Gouvernement désigne un secrétaire et deux secrétaires suppléants parmi les fonctionnaires du ministère.

Ils assurent le secrétariat sans avoir de voix délibérative.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 73. - § 1er.** Tout membre du personnel invité à viser une proposition de sanction disciplinaire formulée à son sujet, a le droit d'introduire, par la voie hiérarchique, un recours devant la chambre de recours, dans le délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la proposition lui a été soumise pour visa.

Si l'intéressé n'a pas introduit de recours dans le délai fixé, la proposition de sanction disciplinaire est transmise directement au Gouvernement.

**§ 2.** Le recours en matière d'incompatibilité ainsi que le recours en matière de signalement, sont introduits par la voie hiérarchique dans un délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la notification de l'incompatibilité a été faite ou de la date à laquelle le collège de direction a notifié sa décision visée à l'article 49, alinéa 3.

**§ 3.** Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée déterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement visée à l'article 93 est introduit par la voie hiérarchique dans un délai de dix jours, à compter de la réception de la proposition de licenciement.

**§ 4.** Le recours d'un membre du personnel temporaire à durée

indéterminée à l'encontre d'une proposition de licenciement visée à l'article 97 est introduit par la voie hiérarchique dans un délai de dix jours, à compter de la réception de la proposition de licenciement.

§ 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. [inséré par D. 12-07-12]

§ 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. [inséré par D. 12-07-12]

**Article 74.** - Le recours en matière d'incompatibilité, la proposition de sanction disciplinaire visée par l'intéressé, la proposition de licenciement visée par l'intéressé, le recours qu'il a introduit ainsi que toutes les pièces relatives au signalement du membre du personnel intéressé, sont transmis selon le cas à la chambre de recours, dans le délai d'un mois, à compter de la date de réception du recours.

**Article 75.** - Aucun recours ne peut faire l'objet de délibération de la chambre de recours si le requérant n'a pas été mis à même de faire valoir ses moyens de défense et si le dossier ne contient pas les éléments susceptibles de permettre à cette chambre d'émettre un avis en toute connaissance de cause, notamment le rapport des enquêteurs, les procès-verbaux des auditions de témoins et des confrontations indispensables.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 76.** - Sauf dans les cas de poursuites pénales, la chambre de recours doit, pour les cas visés à l'article 66, 1°, 2°, 3° et 5° donner un avis motivé dans les trois mois qui suivent la réception du dossier complet de l'affaire. Le Gouvernement peut demander un avis d'urgence et, dans ce cas, le délai ne peut cependant être inférieur à un mois.

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. [inséré par D. 12-07-12]

**Article 77.** - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au requérant la liste des membres effectifs et suppléants de la chambre de recours.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le requérant peut demander la récusation d'un ou de plusieurs membres de la chambre de recours: au maximum trois membres désignés sur proposition des organisations syndicales et trois membres désignés directement par le Gouvernement. Toutefois, il ne peut récuser un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

**Article 78.** - Le président et les présidents suppléants ne peuvent

siéger dans une affaire relative à l'un des membres du personnel d'une haute école relevant de leur administration.

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

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 79.** - Le requérant comparait en personne, assisté ou non d'un avocat ou d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française, en activité de service ou retraité, ou d'un délégué d'une organisation syndicale agréée.

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

**Article 80.** - La chambre de recours délibère valablement si le président et quatre membres au moins sont présents.

Si le quorum visé à l'alinéa 1er n'est pas atteint, le président convoque une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre de membres présents.

**Article 81.** - Pour chaque affaire, le Gouvernement désigne un rapporteur parmi les fonctionnaires du ministère qui n'ont pas participé à l'enquête.

Le rapporteur expose objectivement à la chambre de recours les rétroactes de l'affaire et les résultats de l'enquête. Il a droit de réplique. Il n'a pas voix délibérative.

**Article 82.** - La chambre de recours peut ordonner un complément d'enquête, entendre les témoins à charge ou à décharge. Après en avoir délibéré, elle transmet au Gouvernement son avis motivé. Celui-ci mentionne par quel nombre de voix, pour et contre, le vote a été acquis.

**Article 83.** - Le vote sur l'avis a lieu au scrutin secret. Les membres désignés, par le Gouvernement et ceux désignés sur proposition des organisations syndicales doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

L'avis est donné à la majorité des membres présents.

Pour l'application des alinéas 1er et 2, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

En cas de parité de voix, l'avis est considéré comme favorable au requérant.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 84.** - La décision est prise par le Gouvernement dans le mois qui suit la réception de l'avis. Elle fait mention de l'avis motivé de la chambre de recours. Toute décision non conforme à l'avis de la chambre de recours est motivée.

Le Gouvernement notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant.

**Article 85.** - Le mandat des membres de la chambre de recours est gratuit. Toutefois, des indemnités pour frais de parcours et de séjour leur sont accordées selon les dispositions fixées par l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours et par l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères.

**Article 86.** - Les modalités de fonctionnement de la chambre de recours, dans le respect des droits de la défense et du caractère contradictoire des débats, sont fixées par le Gouvernement.

*remplacé par D. 12-07-12*

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

### **Section I<sup>re</sup>. - 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'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.

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

**Article 88. - § 1<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 5°, 7°, 8° ou 9° ;
- 2° il est fait application de l'article 99, alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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.

## CHAPITRE VIII. De la cessation des fonctions

### Section 1ère - Des membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée

*modifié et complété par D. 08-02-99 (1 et 2) ; modifié par D. 03-03-04 ; D. 20-06-2013*

**Article 91.** - Les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis:

- 1° s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du Gouvernement;
- 2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:
  - a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013;*
  - b) jouir des droits civils et politiques;
  - c) satisfaire aux lois sur la milice.
- 3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de

reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° au terme indiqué dans l'acte de désignation et au plus tard le dernier jour de l'année académique au cours de laquelle la désignation a été faite;

9° pour permettre l'attribution dans une fonction considérée et des cours à conférer à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée, d'une charge complète ou d'une fraction de charge;

10° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement, dans le cas d'une désignation telle que visée à l'article 25, § 1er;

11° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 18 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

12° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel définitivement inapte;

13° en cas de nomination à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nouvelle nomination, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée ;

15° (...)

16° pour permettre l'attribution dans une fonction considérée et des cours à conférer à un autre membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 38 pour la fonction considérée et les cours à conférer.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 92. - § 1er.** Le Gouvernement peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et la haute école.

**§ 2.** Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le Gouvernement convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

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. [inséré par D. 12-07-12]

**§ 3.** Si le Gouvernement estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'audition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**§ 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. [inséré par D. 12-07-12]

**Article 93.** - Moyennant un préavis de quinze jour, le Gouvernement peut mettre fin à la charge d'un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée, sur proposition motivée du conseil d'administration, selon la procédure visée à l'article 20, § 2. Le membre du personnel est entendu préalablement par le conseil d'administration dans un délai de cinq jours ouvrables courant à partir de sa convocation par lettre recommandée à la poste. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

Le directeur-président présente la proposition de licenciement au membre du personnel immédiatement après sa rédaction.

La proposition est visée et datée par le membre du personnel concerné. Celui-ci la retourne le même jour. S'il estime que la proposition n'est pas justifiée, il en fait mention dans son visa, date et retourne la proposition dans le même délai. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser la proposition de licenciement. Si le membre du personnel est absent, la proposition de licenciement lui est envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception valant visa et date.

L'intéressé peut introduire un recours auprès de la chambre de recours selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

**Article 94.** - Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée peut cesser volontairement ses fonctions, moyennant un préavis de quinze jours.

Le membre du personnel le notifie au Gouvernement par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

## Section 2. - Des membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée

*complété par D. 08-02-99 ; modifié par D. 03-03-04 ; D. 20-06-2013*

**Article 95.** - Les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis:

1° s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du Gouvernement;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013;*

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° pour permettre l'attribution à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif, d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 38 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

9° pour permettre l'attribution à un autre membre du personnel de la même haute école désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi, le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 38 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

10° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 18 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

11° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel définitivement inapte;

12° en cas de nomination à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nomination, à concurrence d'une fonction complète;

13° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée.

14° lorsqu'à l'issue de la sixième année académique qui suit la première désignation de l'enseignant dans un emploi vacant dans la fonction et les cours à conférer, le membre du personnel n'est pas titulaire du titre pédagogique visé à l'article 9, § 2, du décret du 8 février 1999 relatif aux fonctions et titres des membres du personnel enseignant des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ou, par mesure dérogatoire, d'un des titres pédagogiques visés à l'article 46, alinéa 3, du même décret.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 96. - § 1er.** Le Gouvernement peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée sans préavis pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et la haute école.

**§ 2.** Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le Gouvernement convoque, par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

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. *[inséré par D. 12-07-12]*

**§ 3.** Si le Gouvernement estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs d'une faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'audition.

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**§ 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. *[remplacé par D. 12-07-12]*

**Article 97.** - Moyennant un préavis de trois mois, le Gouvernement peut mettre fin à la charge d'un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée depuis moins de cinq ans, sur proposition motivée du conseil d'administration, selon la procédure prévue à l'article 20, § 2. Le délai de préavis est augmenté de trois mois au moins dès le commencement de chaque nouvelle période de désignation de cinq ans. Le membre du personnel est entendu préalablement par le conseil d'administration dans un délai de cinq jours ouvrables courant à partir de la convocation par lettre recommandée à la poste. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

Le directeur-président présente la proposition de licenciement au membre du personnel immédiatement après sa rédaction.

La proposition est visée et datée par le membre du personnel concerné. Celui-ci la retourne le même jour. S'il estime que la proposition n'est pas justifiée, il en fait mention dans son visa, date et retourne la proposition dans

le même délai. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de viser la proposition de licenciement. Si le membre du personnel est absent, la proposition de licenciement lui est envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception valant visa et date.

L'intéressé peut introduire un recours auprès de la chambre de recours selon la procédure visée aux articles 73 et suivants.

**Article 98.** - Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée, peut cesser volontairement ses fonctions, moyennant un préavis de quinze jours.

Le membre du personnel le notifie au Gouvernement par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

### Section 3. - Des membres du personnel nommés à titre définitif

*modifié par D. 23-03-12 ; D. 20-06-2013*

**Article 99.** - Les membres du personnel nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions, d'office et sans préavis:

1° s'ils n'ont pas été nommés à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du Gouvernement. Les membres du personnel gardent les droits acquis liés à leur situation régulière précédente;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

- a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013;*
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° en cas de sanction disciplinaire de démission disciplinaire ou de révocation (*remplacé par D. 23-03-2012*);

9° si, l'inaptitude professionnelle est définitivement constatée. Cette inaptitude se constate, pour les membres du personnel soumis au signalement, par la conservation de la mention "insuffisant" pendant deux années consécutives à dater de son attribution;

10° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 18 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

11° s'ils refusent d'occuper, sans motif valable, une nouvelle affectation obtenue à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation;

12° s'ils refusent, sans motif valable, les heures attribuées en vertu de l'article 35, alinéa 2;

13° s'ils refusent, sans motif valable, les heures attribuées conformément à l'article 310;

14° s'ils sont admis à la retraite pour inaptitude physique définitive;

15° en cas de nomination à titre définitif dans une autre fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nouvelle nomination, à concurrence d'une fonction complète;

16° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel nommé à titre définitif exerçant une fonction à titre accessoire.

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

**Article 100.** - La démission volontaire du membre du personnel nommé à titre définitif entraîne la cessation définitive des fonctions. Le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'à condition d'y avoir été dûment autorisé ou après un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au Gouvernement par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

### **TITRE III. - DU STATUT DES MEMBRES DU PERSONNEL SUBSIDIES DES HAUTES ECOLES LIBRES SUBVENTIONNEES**

#### **CHAPITRE Ier. - Dispositions générales**

**Article 101.** - Pour l'application du présent titre, on entend par "règles complémentaires de la commission paritaire centrale compétente", les règles qui sont fixées en complément au présent statut par les commissions paritaires centrales visées à l'article 171 auxquelles un arrêté du Gouvernement a attribué force obligatoire, conformément à l'article 177.

Pour l'application du présent titre, on entend par "caractère confessionnel" ou "caractère non confessionnel", selon le cas, le caractère tel qu'il est spécifié dans le projet pédagogique, social et culturel de la haute école et tel qu'il est constaté par le Gouvernement en application de l'article 55 du décret du 5 août 1995.

Pour l'application du présent titre, on entend par "hautes écoles du même caractère", un ensemble de hautes écoles qui dispensent un enseignement confessionnel basé sur une même religion ou un ensemble de hautes écoles qui dispensent un enseignement non confessionnel, distingués à leur demande selon la philosophie dont ils se réclament ou regroupés dans le cas contraire.

**Article 102.** - Est nulle et non avenue, toute clause contractuelle, toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent statut ou aux règles complémentaires de la commission paritaire centrale compétente.

**Article 103.** - Lorsque les membres du personnel se voient confier par le pouvoir organisateur l'exécution de tâches de délégation, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataire du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel. La preuve du contraire n'est pas admise.

**Article 104.** - En cas de dommage causé par le membre du personnel au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du



présent statut, le membre du personnel ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

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

**Article 105.** - Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les chambres de recours.

**Article 106.** - Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

## CHAPITRE II. - Des devoirs et incompatibilités

### Section 1ère. - Des devoirs du pouvoir organisateur

**Article 107.** - Le pouvoir organisateur a l'obligation:

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

2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du membre du personnel, et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

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

4° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des membres du personnel, et en particulier des jeunes membres du personnel;

5° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant aux membres du personnel.

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

**Article 108.** - Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer aux membres du personnel tous les documents sociaux.

**Article 109.** - A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel apte à travailler au moment de se rendre au travail:

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

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

**Article 110.** - Les membres du personnel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

---

**Section 2. - Des devoirs des membres du personnel**

**Article 111.** - Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement où ils exercent leur fonction.

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

**Article 112.** - Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public et les étudiants. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt de la haute école. Ils doivent éviter tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

**Article 113.** - Les membres du personnel ne peuvent utiliser les étudiants à des fins de propagande politique ou commerciale.

**Article 114.** - Les membres du personnel doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche de la haute école où ils exercent leurs fonctions.

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

**Article 115.** - Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Article 116.** - Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 117.** - Les membres du personnel ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité.

Ils ne peuvent adhérer, ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

L'exercice des droits de la citoyenneté belge ou européenne que possèdent les membres du personnel est toujours respecté.

**Article 118.** - Les membres du personnel doivent respecter les obligations, fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel de la haute école dans laquelle ils exercent leurs fonctions.

### Section 3. - Des incompatibilités

**Article 119.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'une haute école libre subventionnée, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

**Article 120.** - En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 119, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la commission paritaire compétente.

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

**Article 121.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'une haute école libre subventionnée, toute occupation qui serait de nature à nuire au caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel de cette haute école.

**Article 122.** - Les incompatibilités visées à l'article 121 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

**Article 123.** - Le pouvoir organisateur qui constate qu'un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l'article 119, incompatible avec sa fonction dans l'enseignement ou qui est, au sens de l'article 121, incompatible avec le caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel de la haute école, le lui notifie par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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

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

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

### Section 4. - De la protection de la vie privée

**Article 124.** - Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée des membres du personnel.

*insérée par D. 19-02-09*

### Section 5. - Dossier professionnel

**Article 124bis.** - Le dossier professionnel du membre du personnel comprend le dossier administratif et, le cas échéant, le dossier disciplinaire.

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

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

A l'expiration du délai de cinq jours ouvrables visé à l'alinéa précédent, l'obligation visée à l'alinéa 2 est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur fait la preuve que la demande de visa a été adressée au membre du personnel.

Toute procédure disciplinaire ne peut s'appuyer que sur des pièces appartenant au dossier disciplinaire.

Le dossier administratif contient exclusivement les documents relatifs aux statuts administratif et pécuniaire du membre du personnel. Ces documents proviennent d'une part de la relation entre le pouvoir organisateur et le pouvoir subsidiant et d'autre part, de la relation entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

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

### CHAPITRE III. - Du recrutement

#### Section 1ère. - Dispositions générales

##### Sous-section 1ère. - Des fonctions de rang 1

*inséré par D. 08-02-99 (2)*

**Article 124ter.** - Le pouvoir organisateur détermine les cours dont, selon la législation relative aux titres des membres du personnel enseignant des hautes écoles, relève chaque élément du programme des études qu'il organise.

**Article 125.** - Le pouvoir organisateur détermine la fonction et les cours à conférer des emplois vacants auxquels il souhaite pourvoir l'année académique suivante. Il publie un appel au Moniteur belge au plus tard le 1er mai.

Les emplois visés à l'alinéa précédent sont accessibles aux membres du personnel engagés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonctions, mutation ou extension de charge, aux membres du personnel temporaires engagés à durée indéterminée par extension de charge et aux candidats à un engagement à titre temporaire.

*complété par D. 12-07-12*

**Article 126.** - L'appel publié au Moniteur belge précise:

- 1° la fonction et les cours à conférer;
- 2° le volume de la charge;
- 3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;
- 4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.
- 5° le ou les lieux où la fonction sera exercée. *[inséré par D. 12-07-12]*

*complété par D. 11-01-08*

**Article 127.** - Le directeur-président transmet ses propositions en

matière de changement d'affectation, de changement de fonctions, de mutation, d'extension de charge et de recrutement de membres du personnel désignés à titre temporaire aux autorités de la haute école. A cette proposition sont joints le dossier du candidat, ainsi que l'avis du directeur de la catégorie concernée par l'emploi visé à l'article 125.

Les autorités de la haute école sont cependant tenues d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles du pouvoir organisateur.

Les autorités de la haute école font ensuite une proposition motivée au pouvoir organisateur. Celui-ci décide en dernier recours.

Avant de proposer tout engagement à titre temporaire, les autorités de la Haute Ecole étendent la charge des membres du personnel de la Haute Ecole concernée qui en ont fait la demande, et ce dans l'ordre suivant : d'abord les membres du personnel engagés à titre définitif, ensuite les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée.

*complété par D. 11-01-08*

**Article 128. - § 1er.** Lorsqu'une haute école souhaite effectuer un remplacement, le pouvoir organisateur peut engager une personne par dérogation à la procédure visée aux articles 125, 126 et 127. Le pouvoir organisateur engage en priorité une personne qui a posé sa candidature pour la fonction considérée et les cours à conférer, conformément aux articles 125 et 126.

Cet engagement prend fin au retour du titulaire de l'emploi et dans tous les cas à la fin de l'année académique pendant laquelle a eu lieu l'engagement. Cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à un engagement à durée indéterminée.

**§ 2.** Lorsque la haute école souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 125, la procédure visée à l'alinéa 1er du § 1er est d'application.

Cet engagement ne peut en aucun cas donner lieu à un engagement à durée indéterminée.

Si un même membre du personnel a été engagé en application de l'alinéa 1er durant deux années académiques successives, à titre temporaire dans la même fonction et les mêmes cours à conférer, la Haute Ecole ne peut pourvoir à cet emploi que dans le respect des articles 125 et 126.

## **Sous-section 2. - Des fonctions de rang 2**

**Article 129.** - Les emplois vacants qui correspondent aux fonctions de rang 2 sont prioritairement conférés à la suite d'un appel interne adressé aux membres du personnel engagés à titre définitif dans une fonction de rang 1 au sein de la haute école où un emploi de rang 2 est à pourvoir. Le pouvoir organisateur définit les modalités de cet appel interne.

**Article 130.** - Après l'application de l'article 129, le pouvoir organisateur publie au Moniteur belge, au plus tard le 1er mai, un appel aux changements d'affectation, aux changements de fonctions, aux extensions de charge et aux mutations réservés aux membres du personnel engagés à titre

définitif.

*modifié par D. 08-02-99 (2)*

**Article 131.** - L'appel publié au Moniteur belge précise:

1° la fonction et la charge visée à l'article 7, § 1er, du décret du 25 juillet 1996;

2° le volume de la charge;

3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;

4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

**Article 132.** - Le directeur-président transmet ses propositions en matière de changement d'affectation, de changement de fonctions, d'extension de charge et de mutation aux autorités de la haute école. A cette proposition sont joints le dossier du candidat, ainsi que l'avis du directeur de la catégorie concernée par l'emploi visé à l'article 130.

Les autorités de la haute école sont cependant tenues d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles du pouvoir organisateur.

Les autorités de la haute école font ensuite une proposition motivée au pouvoir organisateur. Celui-ci décide en dernier recours.

## **Section 2. - Des membres du personnel engagés à titre temporaire**

### **Sous-section 1ère. - Dispositions générales**

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 133.** - Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement dans une fonction de rang 1, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel.

Cette convention indique:

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée; *[remplacé par D. 12-07-12]*

4° le cas échéant, les obligations visées à l'article 118 et les incompatibilités visées à l'article 121;

5° les dates de début et de fin d'engagement;

6° si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 125 ou non;

7° si l'emploi n'est pas vacant, l'identité du titulaire.

A défaut d'écrit, le membre du personnel est censé être engagé dans la fonction, la charge ou l'emploi qu'il occupe effectivement. Il est réputé selon le cas être engagé à durée déterminée ou à durée indéterminée.

**Article 134.** - A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services prestés par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que le volume de la charge.

## Sous-section 2. - Des temporaires engagés à durée déterminée

*modifié par D. 11-01-08 ; complété par D. 19-02-09*

**Article 135. - § 1er.** Au plus tard à l'issue de la session d'examens de juin, les autorités de la haute école établissent un rapport sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche.

Le rapport porte selon le cas une des mentions suivantes: "a satisfait", "a satisfait partiellement", "n'a pas satisfait". Ce rapport est visé et daté par l'intéressé qui en reçoit copie.

Si le rapport porte la mention "a satisfait" et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à durée indéterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 3 du même décret. Cette reconduction se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque les autorités de la haute école n'ont pas établi un rapport portant la mention "a satisfait", elles doivent entendre le membre du personnel avant de transmettre leur rapport définitif au pouvoir organisateur. Lors de cette 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 retraités de l'enseignement du pouvoir organisateur ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport ou ne se présente pas à l'audition.

Si le rapport porte la mention "a satisfait partiellement" et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à titre temporaire à durée déterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 1er, du même décret. Lorsque l'emploi considéré reste vacant en début d'année académique, la reconduction pour une année académique maximum se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le membre du personnel peut, dans les cinq jours ouvrables suivant la date à laquelle le rapport lui est présenté, introduire une réclamation écrite au Directeur Président qui la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours. Celle-ci donne son avis dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation. Les autorités de la haute école prennent la décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. La décision initiale est maintenue ou transformée. Si la décision est maintenue, les autorités de la haute école ne peuvent en aucun cas reconduire l'engagement.

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

**§ 2.** Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention "a satisfait partiellement" et qu'il a été reconduit pour une année académique maximum, il n'existe pour les autorités de la haute école que deux possibilités d'évaluation: un rapport portant la mention "a satisfait" ou un rapport portant la mention "n'a pas satisfait".

§ 3. Le modèle de rapport est fixé par les commissions paritaires visées à l'article 171.

### **Sous-section 3. - Des temporaires engagés à durée indéterminée**

**Article 136.** - Au début de l'année académique, les membres du personnel sont engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée par le pouvoir organisateur sur proposition des autorités de la haute école.

*intitulé remplacé par D. 08-02-99 (2)*

### **Section 3. – De l'engagement à titre définitif, de la disponibilité par défaut d'emploi, de la perte partielle de charge, de la mutation et de l'extension de charge**

#### **Sous-section 1ère. - De l'engagement à titre définitif**

*modifié par D. 11-01-08*

**Article 137.** - Le pouvoir organisateur peut engager un membre du personnel à titre définitif dans un emploi vacant conformément aux dispositions de l'article 12 du décret du 25 juillet 1996.

Le pouvoir organisateur engage à titre définitif le temporaire qui compte, pour la fonction considérée et les cours à conférer, la plus grande ancienneté de service, telle que visée à l'article 141.

Le membre du personnel peut valoriser trois années d'ancienneté de service acquise à titre définitif dans une fonction enseignante au sein du même réseau et du même caractère pour le calcul de l'ancienneté de service visé à l'alinéa 2.

#### **Sous-section 2. - De la disponibilité par défaut d'emploi et de la perte partielle de charge**

*complété par D. 08-02-99 (2)*

**Article 138. - § 1<sup>er</sup>.** Un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction principale n'est placé en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge par le pouvoir organisateur qu'après qu'il ait été mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction et dispensent les mêmes cours:

- 1° à titre accessoire dans la haute école;
- 2° à titre temporaire à durée déterminée, dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service;
- 3° à titre temporaire à durée indéterminée, dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service.

§ 2. Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge, et que des heures de la même fonction et des mêmes cours à conférer deviennent vacantes, le pouvoir organisateur doit prioritairement les attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance d'emploi telle que prévue à l'article 125 ou de procéder à l'appel interne tel que prévu à l'article 129.

Lorsqu'un membre du personnel en perte partielle de charge pose sa candidature pour un emploi vacant de la fonction à laquelle il a été engagé à titre définitif, mais pour d'autres cours à conférer pour lesquels il possède un



titre requis ou bien pour lesquels il a obtenu une notoriété professionnelle ou scientifique et que l'emploi visé à l'article 125 lui est attribué, le membre du personnel devient immédiatement titulaire de ces cours à conférer à titre définitif.

*modifié par D. 19-02-09*

**Article 139.** - Perd son emploi ou partie de sa charge dans la fonction considérée et les cours à conférer, le membre du personnel engagé à titre définitif qui compte la plus petite ancienneté de service.

Le membre du personnel peut valoriser dix années d'ancienneté de service maximum acquise à titre définitif dans un établissement d'enseignement du même réseau et du même caractère pour le calcul d'ancienneté de service visé à l'alinéa 1er.

**Article 140.** - En cas d'égalité d'ancienneté de service, perd son emploi ou partie de sa charge, le membre du personnel le plus jeune.

*modifié par D. 08-02-99 (1) ; modifié par D. 20-12-01 ; D. 11-01-08*

**Article 141.** - L'ancienneté de service visée aux articles 137, 138, alinéa 1er, 139 et 140 est calculée de la manière suivante:

1° tous les services effectifs rendus à titre temporaire dans une haute école du pouvoir organisateur interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;

2° les services effectifs rendus à titre définitif dans une haute école du même pouvoir organisateur dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

2°bis. les services rendus par les membres du personnel non statutaire engagés dans le cadre des conventions prises en application de l'article 18 du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand, et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, ainsi que les membres du personnel recrutés à charge de la Haute Ecole ou du pouvoir organisateur, à condition que ces services aient été rendus dans une fonction identique à une fonction visée à l'article 5, et que ces membres du personnel soient porteurs du titre requis visé à une annexe du décret du 8 février 1999 précité, sont assimilés aux services visés au 1° ci-dessus; en ce qui concerne les 1 200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3.

2°ter. les services rendus par les membres du personnel recrutés conformément à l'article 12 du décret-programme du 21 décembre 2004 portant diverses mesures concernant les Fonds budgétaires, le Fonds écurueil de la Communauté française et le désendettement, les institutions universitaires, les Hautes écoles, les internats, les centres psycho-médico-sociaux, les bâtiments scolaires, l'enseignement et le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, ou conformément à l'article 23 du décret-programme du 16 décembre 2005 portant diverses mesures concernant les internats, les centres psycho-médico-sociaux, les bâtiments scolaires, le mode de calcul des subventions de fonctionnement dans l'enseignement maternel ordinaire, les discriminations positives, les institutions universitaires, les Hautes écoles et les subsides sociaux, à condition que ces services aient été rendus dans une fonction identique à une fonction visée à l'article 5 du décret du 25 juillet

1996 précité et que ces membres du personnel soient porteurs du titre requis visé à une annexe du décret du 8 février 1999 précité, sont assimilés aux services visés au 1° ci-dessus.

3° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

4° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comporte pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;

5° trente jours forment un mois;

6° la durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période;

7° la durée des services effectifs rendus que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile;

8° les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service. Pour les membres du personnel engagés à titre temporaire, les jours de congé ne sont pris en compte que pendant la période d'engagement.

*inséré par D. 20-12-01*

**Article 141bis.** Par dérogation à l'article 141, l'ancienneté de service, visée aux articles 137, 138, alinéa 1er, 139 et 140, des membres du personnel ayant exercé des fonctions dans les hautes écoles avant le 1er septembre 1997 et au cours de l'année académique 1997-1998, est calculée, pour sa partie antérieure au 1er septembre 1997, conformément à l'article 47 du décret du 1er février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement libre subventionné et à l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, secondaire artistique à horaire réduit, et artistique libres subventionnés.

### **Sous-section 3. - De la mutation**

**Article 142.** - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande, en réponse aux appels visés aux articles 125 et 130.

**Article 143.** - A l'issue d'une année académique dans la nouvelle haute école, les autorités de la haute école proposent au pouvoir organisateur d'engager à titre définitif le membre du personnel qui avait obtenu une mutation provisoire. Dans le cas contraire, le membre du personnel réintègre la haute école où il était affecté avant de solliciter sa mutation.

La mutation provisoire ne peut toutefois se faire qu'avec l'accord, selon le cas, des pouvoirs organisateurs ou des autorités des deux hautes écoles concernées.

*insérée par D. 08-02-99 (2)*

### **Sous-section 4. De l'extension de charge**

**Article 143bis.** - Dans le respect de l'article 31 du décret du 9 septembre 1996, lorsque l'emploi visé à l'article 125 est attribué par extension de charge dans la même fonction et les mêmes cours à conférer, ou

bien dans la même fonction et d'autres cours à conférer pour lesquels le membre du personnel possède un titre requis, cette extension de charge se fait, selon le cas, immédiatement à titre définitif ou au titre de temporaire à durée indéterminée.

#### **Section 4. - De la reprise d'une haute école d'un autre pouvoir organisateur**

**Article 144. - § 1er.** En cas de reprise par un pouvoir organisateur libre subventionné d'une haute école libre subventionnée de même caractère ou d'une partie d'une haute école libre subventionnée de même caractère, les dispositions suivantes sont d'application:

1° les membres du personnel engagés à titre définitif dans une fonction de rang 1 ou de rang 2 et en fonction au moment de la reprise acquièrent d'office la qualité de membre du personnel définitif dans les fonctions correspondantes au sein du pouvoir organisateur qui reprend;

2° les membres du personnel qui, au moment de la reprise, exercent une fonction élective, sont engagés à titre définitif à la fonction de rang 1 ou de rang 2 à laquelle ils ont été engagés à titre définitif avant d'exercer leur mandat de directeur de catégorie ou de directeur-président;

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

La convention de reprise à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés peut fixer des règles complémentaires aux dispositions énoncées ci-dessus et préciser, s'il échet, des conditions de reprise pour les membres du personnel engagés à titre temporaire.

**§ 2.** Les conditions de reprise par un pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné, d'une haute école libre subventionnée de caractère différent, d'une haute école officielle subventionnée ou d'une haute école de la Communauté française conformément au décret du 5 août 1995 ou de reprise d'une partie d'une haute école libre subventionnée de caractère différent ou d'une partie d'une haute école officielle subventionnée ou d'une partie d'une haute école de la Communauté française seront fixées aux termes d'une convention à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés.

#### **CHAPITRE IV. - De la suspension de l'engagement**

**Article 145.** - Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue:

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

2° pendant le temps nécessaire au membre du personnel pour siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;

3° pendant les périodes d'appel ou de rappel du membre du personnel sous les armes;

4° pendant la durée du séjour du membre du personnel dans un centre de recrutement et de sélection;

5° pendant la mise en observation dans un établissement du service de santé de l'armée;

6° pendant l'hospitalisation dans un établissement militaire à la suite d'un accident survenu ou d'une maladie contractée ou aggravée au cours des opérations d'examen médical ou d'épreuves de sélection;

7° pour la durée du service accompli auprès de la protection civile;

8° pendant l'accomplissement du service imposé à l'objecteur de conscience;

9° pendant la période au cours de laquelle il a été impossible au membre du personnel de fournir son travail par suite de maladie ou d'un accident.

**Article 146.** - A la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de son accouchement.

Le membre du personnel lui remet au plus tard huit semaines avant la date présumée de l'accouchement un certificat médical attestant cette date.

Si l'accouchement n'a lieu qu'après la date prévue par le médecin, le congé est prolongé jusqu'à la date réelle de l'accouchement.

Le membre du personnel ne peut effectuer aucun travail à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement jusqu'à la fin d'une période de huit semaines qui prend cours le jour de l'accouchement.

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

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

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

1° au moment de la reprise du travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant que le nouveau-né est hospitalisé depuis au moins huit semaines;

2° au moment où elle demande la prolongation de l'interruption de travail, une attestation de l'établissement hospitalier certifiant la date de sortie du nouveau-né.

Le membre du personnel conserve son droit au report de la prolongation de l'interruption de travail en cas de décès de son enfant dans l'année de sa naissance.

**Article 147.** - En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail.

Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire, conformément à l'article 177, le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai

prescrit, le membre du personnel peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

En outre, le membre du personnel ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur, ni de se laisser examiner. A moins que le médecin traitant du membre du personnel estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le membre du personnel doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin, délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur. Les frais de déplacement du membre du personnel sont à charge du pouvoir organisateur.

Le médecin délégué et rémunéré par le pouvoir organisateur vérifie la réalité de l'incapacité de travail, toutes autres constatations étant couvertes par le secret professionnel.

## CHAPITRE V. - Des positions de service

**Article 148.** - Le membre du personnel en activité de service à droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement.

Il peut faire valoir ses titres à un engagement à titre définitif dans une fonction de rang 1, de rang 2 ou pour l'exercice d'une fonction électorale.

Il obtient du pouvoir organisateur un congé dans les mêmes conditions que dans les hautes écoles de la Communauté française.

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans les hautes écoles de la Communauté française, doit être soumis par le pouvoir organisateur à l'approbation du Gouvernement.

## CHAPITRE VI. - Du régime disciplinaire

### Section 1ère - Des sanctions disciplinaires

*modifié par D. 23-03-12*

**Article 149.** - Si les membres du personnel engagés à titre définitif manquent à leurs devoirs, ils encourent une des sanctions suivantes:

- 1° le rappel à l'ordre;
- 2° le blâme;
- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension par mesure disciplinaire;
- 5° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;
- 6° la démission disciplinaire (*inséré par D. 23-03-2012*);
- 7° le licenciement pour faute grave.

**Article 150. - § 1er.** Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de la haute école dans laquelle le membre du personnel est engagé à titre définitif.

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

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer un recours contre la proposition de sanction

disciplinaire devant la chambre de recours compétente visée à l'article 159.

Le recours suspend la procédure.

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

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

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'une haute école 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.

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

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

**Article 151.** - La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et trois mois au plus. Elle ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

**Article 152.** - La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

**Article 153.** - La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an et supérieure à cinq ans.

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

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

**Article 154.** - La retenue sur le traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

**Article 155.** - La procédure disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés dans l'année précédant la date à laquelle la procédure est entamée.

En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les six mois de la prise de connaissance de la décision judiciaire définitive par l'autorité qui est appelée à proposer la sanction disciplinaire.

**Article 156.** - Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

**Article 157.** - L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

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

Toutefois, le pouvoir organisateur est, dans cette appréciation, lié par la matérialité des faits définitivement établie par la décision pénale.

## **Section 2. - De la radiation des sanctions disciplinaires**

**Article 158.** - La radiation de la sanction disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à:

- 1° un an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 2° trois ans pour la retenue sur traitement;
- 3° cinq ans pour la suspension disciplinaire;
- 4° sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

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

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, la radiation a pour conséquence qu'il ne peut plus être tenu compte de la sanction disciplinaire radiée, notamment pour les droits à une fonction de rang 2 ou à une fonction élective, ni lors de l'attribution de l'évaluation faite après la radiation. La sanction disciplinaire radiée est supprimée dans le dossier du membre du personnel.

## **CHAPITRE VII. - Des chambres de recours**

**Article 159.** - Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement institue une chambre de recours pour l'enseignement supérieur non universitaire libre de caractère confessionnel et une chambre de recours pour l'enseignement supérieur non universitaire libre de caractère non confessionnel.

Chaque chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation du Gouvernement.

*remplacé par D. 11-01-08 ; D. 12-07-12*

**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 161.** - Les chambres de recours sont composées:

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement libre subventionné. Le Gouvernement nomme deux membres suppléants pour chaque membre effectif;

2° d'un président et de deux présidents suppléants;

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

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

Les membres effectifs et suppléants de la chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 159. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement tranche.

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

**Article 162.** - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique la liste des membres effectifs et suppléants au membre du personnel et au pouvoir organisateur. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

Un membre peut demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

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

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 163.** - Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours. Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un conseil, conformément aux dispositions, selon le cas, de l'article 150, § 2, de l'article 186, de l'article 190 ou de l'article 191.  
*[complété par D. 12-07-12]*

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

Le délai mentionné à l'alinéa 1er est suspendu entre le 15 juillet et le 15



août.

**Article 164.** - La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents. Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

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

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

Pour l'application de l'alinéa 3, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

**Article 165.** - L'avis de la chambre est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné. Il est motivé.

**Article 166.** - Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

*remplacé par D. 12-07-12*

## **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<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 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<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un

caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

**Article 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.

## CHAPITRE IX. - Des commissions paritaires

### Section 1ère. - Dispositions générales

**Article 171.** - Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné libre, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, le Gouvernement institue:

1° pour l'enseignement libre confessionnel, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à l'enseignement supérieur non universitaire;

2° pour l'enseignement libre non confessionnel, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à l'enseignement supérieur non universitaire.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la compétence.

**Article 172.** - Le règlement général des commissions paritaires est établi par un arrêté du Gouvernement. Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur particulier sous réserve d'approbation du Gouvernement.

**Article 173.** - Les commissions paritaires sont composées:

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

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

3° de référendaires;

4° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel peuvent se faire accompagner de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé au règlement d'ordre intérieur visé à l'article 172.

Le nombre de membres de chaque commission paritaire, ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par arrêté du Gouvernement.

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

**Article 174.** - Les membres effectifs et suppléants de la commission sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 171. A défaut d'accord entre eux, le Gouvernement tranche.

Les présidents et vice-présidents sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts

dont la commission peut avoir à connaître. Dans la limite des possibilités, il peut s'agir de conciliateurs sociaux. Les référendaires, secrétaire et secrétaire adjoint sont nommés par le Gouvernement.

L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec un mandat parlementaire.

*complété par D. 11-01-08*

**Article 175.** - Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence:

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° d'établir des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et du décret du 25 juillet 1996;

3° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires.

4° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel relevant du présent décret.

Le Gouvernement peut inviter les commissions à établir les règles complémentaires visées au 2° dans un délai qu'il fixe.

**Article 176.** - Les décisions des commissions paritaires sont prises à l'unanimité des membres présents. Les président, vice-président, référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative.

## **Section 2. - Du contrôle et de la sanction des décisions rendues obligatoires**

**Article 177.** - A la demande de la commission ou d'une organisation représentative telle que visée à l'article 171, un arrêté du Gouvernement peut donner force obligatoire aux décisions prises. Dans le cas où celles-ci ne sont pas rendues obligatoires, le Gouvernement fait connaître à la commission les raisons pour lesquelles il n'a pas donné suite à cette demande.

**Article 178.** - L'exécution des décisions, rendues obligatoires, conformément à l'article 177 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

**Article 179.** - En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'article 178 dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste, dans les huit jours, au contrevenant, le tout à peine de nullité.

**Article 180.** - Les agents mentionnés à l'article 178 entrent, dans le respect du droit au domicile, tel que visé dans l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme, dans les locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Les directeurs-présidents, ainsi que les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

**Article 181.** - Toute infraction aux décisions, rendues obligatoires, conformément à l'article 179, est punie d'une amende de 100 à 100.000



francs. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200.000 francs.

Ces peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel qui contrevient aux mêmes dispositions.

**Article 182.** - Les pouvoirs organisateurs et les directeurs-présidents, ainsi que le personnel enseignant et administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret, sont punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

**Article 183.** - Est puni d'une amende de 100 à 100.000 francs, quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

**Article 184.** - Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs-présidents.

## CHAPITRE X. - De la fin du contrat

### Section 1ère. - Des membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée

*modifié et complété par D. 08-02-99 (1 et 2) ; modifié par D. 03-03-04 ; D. 20-06-2013*

**Article 185.** - Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée déterminée prennent fin sans préavis:

1° s'ils n'ont pas été engagés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° si les membres du personnel cessent de répondre aux conditions suivantes:

- a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013;*
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'ils sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° au terme indiqué dans la convention visée à l'article 133 et au plus tard le dernier jour de l'année académique au cours de laquelle l'engagement a été fait;

9° pour permettre l'attribution dans une fonction considérée et des cours à conférer à un membre du personnel de la même haute école engagé à titre définitif ou engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée, d'une charge complète ou d'une fraction de charge;

10° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du

personnel qui le remplace temporairement, dans le cas d'un engagement tel que visé à l'article 128, § 1er;

11° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

12° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte;

13° en cas d'engagement à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cet engagement, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée ;

15° (...);

16° pour permettre l'attribution dans une fonction considérée et des cours à conférer à un autre membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 141 pour la fonction considérée et les cours à conférer.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 186. - § 1er.** Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire, sans préavis, pour faute grave.

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

**§ 2.** Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles d'être constitutifs de la faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté. *[complété par D. 12-07-12]*

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. *[inséré par D. 12-07-12]*

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

**§ 4.** 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 École 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. *[remplacé par D. 12-07-12]*

**Article 187.** - Moyennant un préavis de quinze jours, le pouvoir organisateur peut mettre fin à la charge d'un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée, sur proposition motivée des autorités de la haute école. Le membre du personnel est entendu préalablement par les autorités de la haute école. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

**Article 188.** - Un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée peut unilatéralement mettre fin au contrat, moyennant un préavis de quinze jours.

Il le notifie au pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

## **Section 2. - Des membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée**

*complété par D. 08-02-99 (2) ; modifié par D. 03-03-04 ; D. 20-06-2013*

**Article 189.** - Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée prennent fin sans préavis:

1° s'ils n'ont pas été engagés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° si les membres du personnel cessent de répondre aux conditions suivantes:

- a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013;*
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'ils sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° pour permettre l'attribution à un membre du personnel de la même haute école engagé à titre définitif d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 141 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

9° pour permettre l'attribution à un autre membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 141 pour la fonction considérée et les cours à conférer;

10° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

11° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre temporaire définitivement inapte;

12° en cas d'engagement à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cet engagement, à concurrence d'une fonction complète ;

13° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée ;

14° lorsqu'à l'issue de la sixième année académique qui suit la première désignation de l'enseignant dans un emploi vacant dans la fonction et les cours à conférer, le membre du personnel n'est pas titulaire du titre pédagogique visé à l'article 9, § 2, du décret du 8 février 1999 relatif aux fonctions et titres des membres du personnel enseignant des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ou, par mesure dérogatoire, d'un des titres pédagogiques visés à l'article 46, alinéa 3, du même décret.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 190. - § 1er.** Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée, sans préavis, pour faute grave.

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

**§ 2.** Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles d'être constitutifs de la faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition *ou n'y est pas représenté.* [ajouté par D. 12-07-12]

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. [inséré par D. 12-07-12]

§ 3. Si le pouvoir organisateur estime qu'il y a suffisamment d'éléments constitutifs de la faute grave, il peut procéder au licenciement dans les trois jours qui suivent la date de l'

audition. Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits allégués. Il est notifié à l'autre partie soit par un exploit d'huissier de justice, soit par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 4. 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. [remplacé par D. 12-07-12]

*modifié par D. 11-01-08*

**Article 191.** - Un membre du personnel engagé à titre temporaire à durée indéterminée peut être licencié par le pouvoir organisateur. Le membre du personnel est entendu préalablement dans un délai de cinq jours ouvrables courant à partir de la convocation par lettre recommandée à la poste. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

Le délai de préavis est de trois mois au moins pour le membre du personnel engagé à durée indéterminée depuis moins de cinq ans.

Le délai est augmenté de trois mois au moins dès le commencement de chaque nouvelle période d'engagement de cinq ans auprès du même pouvoir organisateur.

Le Directeur-président présente la proposition de licenciement au membre du personnel immédiatement après sa rédaction. La proposition est visée et datée par le membre du personnel concerné. Celui-ci la retourne le même jour. S'il estime que la proposition n'est pas justifiée, il en fait mention dans son visa, date et retourne la proposition dans le même délai. La procédure se poursuit si le membre du personnel refuse de signer la

proposition de licenciement. Si le membre du personnel est absent, la proposition de licenciement lui est envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, valant visa et date.

Dans un délai de dix jours courant à partir de la date visé à l'alinéa 4, deuxième phrase, le membre du personnel peut introduire une réclamation écrite auprès du Directeur président qui en accuse réception. Le Directeur-président transmet, le jour de la réception, la réclamation à la chambre de recours. Le recours est suspensif.

Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la chambre de recours.

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

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'une haute école 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 de la réclamation. Le pouvoir organisateur prend une décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis.

Le licenciement est motivé, sous peine de nullité.

**Article 192.** - Un membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée peut unilatéralement mettre fin au contrat, moyennant un préavis de quinze jours.

Il le notifie au pouvoir organisateur par une lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

### **Section 3. - Des membres du personnel engagés à titre définitif**

*modifié par D. 23-03-12 ; D. 20-06-2013*

**Article 193.** - Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre définitif prennent fin sans préavis:

1° s'ils n'ont pas été engagés à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Les membres du personnel gardent les droits acquis liés à leur situation régulière précédente;

2° si les membres du personnel cessent de répondre aux conditions suivantes:

- a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013;*
- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'ils sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° par le licenciement pour faute grave *ou la démission disciplinaire* (complété par D. 23-03-2012);

9° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail;

10° s'ils refusent d'occuper sans motif valable une nouvelle affectation obtenue à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation;

11° s'ils refusent, sans motif valable, les heures attribuées en vertu de l'article 138, alinéa 2;

12° s'ils sont admis à la retraite pour inaptitude physique définitive;

13° en cas d'engagement à titre définitif dans une autre fonction au prorata des heures qui font l'objet de ce nouvel engagement, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel engagé à titre définitif exerçant une fonction à titre accessoire.

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

**Article 194.** - Le contrat conclu avec le membre du personnel engagé à titre définitif prend fin par démission du membre du personnel moyennant autorisation accordée au membre du personnel d'abandonner son service ou un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

#### **TITRE IV. - DU STATUT DES MEMBRES DU PERSONNEL SUBSIDIE DES HAUTES ECOLES OFFICIELLES SUBVENTIONNEES**

##### **CHAPITRE Ier. - Des devoirs et incompatibilités**

##### **Section 1ère. - Des devoirs**

**Article 195.** - Les membres du personnel doivent, en toutes circonstances, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement du pouvoir organisateur où ils exercent leurs fonctions.

**Article 196.** - Dans l'exercice de leur fonction, les membres du personnel accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires obligatoires des commissions paritaires telles

que visées aux articles 248 et 249.

**Article 197.** - Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte dans leurs rapports de service que dans leurs relations avec les étudiants et toute autre personne étrangère au service.

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

**Article 198.** - Ils ne peuvent exposer les étudiants à des actes de propagande politique, religieuse ou philosophique, ou de publicité commerciale.

**Article 199.** - Les membres du personnel doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par leur acte de désignation, les prestations nécessaires à la bonne marche des hautes écoles où ils exercent leurs fonctions.

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

**Article 200.** - Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

**Article 201.** - Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou recevoir directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 202.** - Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité. Ils ne peuvent adhérer ni prêter leur concours à un mouvement, groupement, organisation ou association ayant une activité de même nature.

**Article 203.** - Les membres du personnel doivent respecter les obligations, fixées par écrit dans l'acte de désignation ou de nomination, qui découlent du caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel du pouvoir organisateur auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

## Section 2. - Des incompatibilités

**Article 204.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'une haute école officielle subventionnée, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique du projet pédagogique, social et culturel de ce pouvoir organisateur ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

**Article 205.** - En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité visée à l'article 204, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peuvent demander l'avis de la commission paritaire locale.

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



**Article 206.** - La chambre de recours instituée par l'article 240 connaît des recours introduits en matière d'incompatibilités.

Lorsque l'avis demandé à la commission paritaire a été obtenu, ou à l'expiration du délai de trente jours visé à l'article 205, alinéa 2, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur saisit la chambre de recours qui se prononce par voie d'avis.

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

*inséré par D. 08-02-99 (2)*

**Article 206bis.** - Le pouvoir organisateur détermine le cours dont, selon la législation relative aux titres des membres du personnel enseignant des hautes écoles, relève chaque élément du programme des études qu'il organise.

## CHAPITRE II. - Du recrutement

### Section 1ère. - Dispositions générales

#### Sous-section 1ère. - Des fonctions de rang 1

**Article 207.** - Le pouvoir organisateur détermine la fonction et les cours à conférer des emplois vacants auxquels il souhaite pourvoir l'année académique suivante. Il publie un appel au Moniteur belge au plus tard le 1er mai.

Les emplois visés à l'alinéa précédent sont accessibles aux membres du personnel nommés à titre définitif par changement d'affectation, changement de fonctions, mutation ou extension de charge, aux membres du personnel temporaires désignés à durée indéterminée par extension de charge et aux candidats à une désignation à titre temporaire.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 208.** - L'appel publié au Moniteur belge précise:

- 1° la fonction et les cours à conférer;
- 2° le volume de la charge;
- 3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;
- 4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.
- 5° le ou les lieux où la fonction sera exercée. [ajouté par D. 12-07-12]

*complété par D. 11-01-08*

**Article 209.** - Le directeur-président transmet ses propositions en matière de changement d'affectation, de changement de fonctions, de mutation, d'extension de charge et de recrutement de membres du personnel désignés à titre temporaire à l'organe de gestion. A cette proposition sont joints le dossier du candidat, ainsi que l'avis du directeur de la catégorie concernée par l'emploi visé à l'article 207.

L'organe de gestion est cependant tenu d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles du pouvoir organisateur.

L'organe de gestion fait ensuite une proposition motivée au pouvoir organisateur qui décide.

Avant de proposer toute désignation à titre temporaire, les autorités de la Haute Ecole étendent la charge des membres du personnel de la Haute Ecole concernée qui en ont fait la demande, conformément à l'alinéa 1er, et ce dans l'ordre suivant : d'abord les membres du personnel nommés à titre définitif, ensuite les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée.

*complété par D. 11-01-08*

**Article 210. - § 1er.** Lorsqu'une haute école souhaite effectuer un remplacement, le pouvoir organisateur peut désigner une personne par dérogation à la procédure visée aux articles 207, 208 et 209. Le pouvoir organisateur désigne en priorité une personne qui a posé sa candidature pour la fonction considérée et les cours à conférer, conformément aux articles 207 et 208.

Cette désignation prend fin au retour du titulaire de l'emploi et dans tous les cas à la fin de l'année académique pendant laquelle a eu lieu la désignation. Cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation à durée indéterminée.

**§ 2.** Lorsque la haute école souhaite pourvoir à un emploi qui devient vacant après la publication de l'appel visé à l'article 207, la procédure visée à l'alinéa 1er du § 1er est d'application.

Cette désignation ne peut en aucun cas donner lieu à une désignation à une durée indéterminée.

Si un même membre du personnel a été désigné, en application de l'alinéa 1er durant deux années académiques successives, à titre temporaire dans la même fonction et les mêmes cours à conférer, la Haute Ecole ne peut pourvoir à cet emploi que dans le respect de l'article 207 et 208.

## **Sous-section 2. - Des fonctions de rang 2**

**Article 211.** - Les emplois vacants qui correspondent aux fonctions de rang 2 sont prioritairement proposés à la suite d'un appel interne aux membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de rang 1 au sein de la haute école où un emploi de rang 2 est à pourvoir. Le pouvoir organisateur définit les modalités de cet appel interne.

**Article 212.** - Après l'application de l'article 211, le pouvoir organisateur publie au Moniteur belge au plus tard le 1er mai un appel aux changements d'affectation, aux changements de fonctions, aux extensions de charge et aux mutations réservés aux membres du personnel nommés à titre définitif.

*modifié par D. 08-02-99 (2)*

**Article 213.** - L'appel publié au Moniteur belge précise:

1° la fonction et la charge visée à l'article 7, § 1er, du décret du 25 juillet 1996;

2° le volume de la charge;

3° les dossiers à introduire qui comprennent notamment les documents relatifs aux titres et à l'expérience utile, les mentions des publications scientifiques et les justifications d'expériences professionnelles diverses;

4° les formes et les délais requis pour l'introduction des dossiers visés au 3°.

**Article 214.** - Le directeur-président transmet ses propositions en matière de changement d'affectation, de changement de fonctions, d'extension de charge et de mutation à l'organe de gestion. A cette proposition sont joints le dossier du candidat, ainsi que l'avis du directeur de la catégorie concernée par l'emploi visé à l'article 212.

L'organe de gestion est cependant tenu d'examiner prioritairement les demandes de changement d'affectation de membres du personnel des hautes écoles du pouvoir organisateur.

L'organe de gestion fait ensuite une proposition motivée au pouvoir organisateur qui décide.

## **Section 2. - Des membres du personnel désignés à titre temporaire**

### **Sous-section 1ère. - Dispositions générales**

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 215.** - Chaque désignation dans une fonction de rang 1 est faite par écrit et mentionne au moins:

- 1° l'identité du pouvoir organisateur ;
- 2° l'identité du membre du personnel;
- 3° *la fonction à exercer, les caractéristiques et le volume de la charge ainsi que le ou les lieux où la fonction sera exercée; [remplacé par D. 12-07-12]*
- 4° la date d'entrée en service;
- 5° la date à laquelle la désignation prend fin pour les désignations à durée déterminée;
- 6° si l'emploi a été déclaré vacant conformément à l'appel visé à l'article 207 ou non;
- 7° si l'emploi n'est pas vacant, l'identité du titulaire;
- 8° le cas échéant, les obligations visées aux articles 196 et 203 ainsi que les incompatibilités visées à l'article 204.

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

**Article 216.** - A l'issue de toute période d'activité, le pouvoir organisateur remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services accomplis par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que le volume de la charge.

### **Sous-section 2. - Des temporaires désignés à durée déterminée**

*modifié par D. 11-01-08 ; complété par D. 19-02-09*

**Article 217. - § 1er.** Au plus tard à l'issue de la session d'examens de juin, un rapport est établi sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche. Le rapport porte selon le cas une des mentions suivantes: "a satisfait", "a satisfait partiellement", "n'a pas satisfait". Ce rapport est visé et daté par l'intéressé qui en reçoit copie.

Le collège de direction transmet une proposition de rapport à l'organe de

gestion qui établit le rapport.

Si le rapport porte la mention "a satisfait" et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à durée indéterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 3 du même décret. Cette reconduction se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque le collègue de direction, après avoir préalablement entendu le membre du personnel concerné, n'a pas proposé à l'organe de gestion un rapport portant la mention "a satisfait", l'organe de gestion peut entendre le membre du personnel avant de transmettre le rapport au pouvoir organisateur. Lors de cette 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 retraités de l'enseignement officiel subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel refuse de viser le rapport ou ne se présente pas à l'audition.

Si le rapport porte la mention "a satisfait partiellement" et que le membre du personnel qui occupait un emploi tel que visé à l'article 8 du décret du 25 juillet 1996 est reconduit, il l'est obligatoirement à titre de temporaire à durée déterminée dans le respect de l'article 10, alinéa 1er du même décret. Lorsque l'emploi considéré reste vacant en début d'année académique, la reconduction pour une année académique maximum se fait prioritairement à tout changement d'affectation, de fonction, à toute mutation ou extension de charge.

Lorsque le rapport porte la mention « n'a pas satisfait », le membre du personnel peut, dans les cinq jours ouvrables suivant la date à laquelle le rapport lui est présenté, introduire une réclamation écrite au Directeur-président qui la fait parvenir aussitôt à la chambre de recours. Celle-ci donne son avis dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception de la réclamation. Les autorités de la haute école prennent la décision dans le délai d'un mois à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. La décision initiale est maintenue ou transformée. Si la décision est maintenue, les autorités de la haute école ne peuvent en aucun cas reconduire la désignation.

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

**§ 2.** Lorsque le membre du personnel a fait l'objet d'un rapport portant la mention "a satisfait partiellement", et qu'il a été reconduit pour une année académique maximum, il n'existe pour l'organe de gestion que deux possibilités d'évaluation: un rapport portant la mention "a satisfait" ou un rapport portant la mention "n'a pas satisfait".

**§ 3.** Le modèle de rapport est fixé par la commission paritaire centrale visée à l'article 247, alinéa 1, 1°.

### **Sous-section 3. - Des temporaires désignés à durée indéterminée**

**Article 218.** - Au début de l'année académique, les membres du personnel sont désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée par

le pouvoir organisateur sur proposition de l'organe de gestion.

*intitulé remplacé par D. 08-02-99 (2)*

### **Section 3. - De la nomination à titre définitif, de la disponibilité par défaut d'emploi, de la perte partielle de charge, de la mutation et de l'extension de charge**

#### **Sous-section 1ère. - De la nomination à titre définitif**

*modifié par D. 11-01-08*

**Article 219.** - Le pouvoir organisateur peut nommer un membre du personnel à titre définitif dans un emploi vacant dans le respect des dispositions de l'article 12 du décret du 25 juillet 1996.

Le pouvoir organisateur nomme à titre définitif le temporaire qui compte, pour la fonction considérée et les cours à conférer, la plus grande ancienneté de service, telle que visée à l'article 223.

Le membre du personnel peut valoriser trois années d'ancienneté de service acquise à titre définitif dans une fonction enseignante au sein du même pouvoir organisateur pour le calcul de l'ancienneté de service visée à l'alinéa 2.

#### **Sous-section 2. - De la disponibilité par défaut d'emploi et de la perte partielle de charge**

*complété par D. 08-02-99 (2)*

**Article 220. - § 1<sup>er</sup>.** Un membre du personnel nommé à titre définitif dans une fonction principale n'est placé en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge par le pouvoir organisateur qu'après qu'il a été mis fin, dans l'ordre établi ci-après, aux services des membres du personnel qui exercent la même fonction et dispensent les mêmes cours:

1° à titre accessoire dans la haute école;

2° à titre temporaire à durée déterminée, dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service;

3° à titre temporaire à durée indéterminée dans la haute école et dans le respect de leur ancienneté de service.

**§ 2.** Lorsqu'un membre du personnel est en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge et que des heures de la même fonction et des mêmes cours à conférer deviennent vacantes, le pouvoir organisateur doit prioritairement les attribuer à ce membre du personnel avant de procéder à la déclaration de vacance telle que prévue à l'article 207 ou de procéder à l'appel interne tel que prévu à l'article 211.

Lorsqu'un membre du personnel en perte partielle de charge pose sa candidature à un emploi vacant de la fonction à laquelle il a été nommé à titre définitif, mais pour d'autres cours à conférer pour lesquels il possède un titre requis ou bien pour lesquels il a obtenu une notoriété professionnelle ou scientifique et que l'emploi visé à l'article 207 lui est attribué, le membre du personnel devient immédiatement titulaire de ces cours à conférer à titre définitif.

*modifié par D. 19-02-09*

**Article 221.** - Perd son emploi ou partie de sa charge dans la fonction considérée et les cours à conférer, le membre du personnel nommé à titre définitif qui compte la plus petite ancienneté de service.



Le membre du personnel peut valoriser dix années d'ancienneté de service maximum acquise à titre définitif dans un établissement d'enseignement du même pouvoir organisateur pour le calcul de l'ancienneté de service visée à l'alinéa 1er.

**Article 222.** - En cas d'égalité d'ancienneté de service, perd son emploi ou partie de sa charge le membre du personnel le plus jeune.

*complété par D. 08-02-99 (1) ; modifié par D. 20-12-01 ; D. 11-01-08*

**Article 223.** - L'ancienneté de service visée aux articles 219, 220, alinéa 1er, 221 et 222 est calculée de la manière suivante:

1° tous les services effectifs rendus à titre temporaire dans les hautes écoles du pouvoir organisateur interviennent pour une ancienneté égale au nombre de jours comptés du début à la fin des services prestés;

2° les services effectifs rendus à titre de définitif dans les hautes écoles du pouvoir organisateur, dans une fonction à prestations complètes, se comptent par mois du calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois étant négligés;

2°bis les services rendus par les membres du personnel non statutaire désignés dans le cadre des conventions prises en application de l'article 18 du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand, et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, ainsi que les membres du personnel recrutés à charge de la Haute Ecole ou du pouvoir organisateur, à condition que ces services aient été rendus dans une fonction identique à une fonction visée à l'article 5, et que ces membres du personnel soient porteurs du titre requis visé à une annexe du décret du 8 février 1999 précité, sont assimilés aux services visés au 1° ci-dessus; en ce qui concerne les 1200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3;

2°ter les services rendus par les membres du personnel recrutés conformément à l'article 12 du décret-programme du 21 décembre 2004 portant diverses mesures concernant les Fonds budgétaires, le Fonds écurueil de la Communauté française et le désendettement, les institutions universitaires, les Hautes écoles, les internats, les centres psycho-médico-sociaux, les bâtiments scolaires, l'enseignement et le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française, ou conformément à l'article 23 du décret-programme du 16 décembre 2005 portant diverses mesures concernant les internats, les centres psycho-médico-sociaux, les bâtiments scolaires, le mode de calcul des subventions de fonctionnement dans l'enseignement maternel ordinaire, les discriminations positives, les institutions universitaires, les Hautes écoles et les subsides sociaux, à condition que ces services aient été rendus dans une fonction identique à une fonction visée à l'article 5 du décret du 25 juillet 1996 précité et que ces membres du personnel soient porteurs du titre requis visé à une annexe du décret du 8 février 1999 précité, sont assimilés aux services visés au 1° ci-dessus.

3° les services effectifs rendus dans une fonction à prestations incomplètes, comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis de la fonction à prestations complètes sont pris en considération au même titre que les services rendus dans une fonction à prestations complètes;

4° le nombre de jours acquis dans une fonction à prestations incomplètes qui ne comportent pas ce nombre d'heures est réduit de moitié;

5° trente jours forment un mois;

6° la durée des services effectifs rendus dans deux ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes exercées simultanément ne peut jamais dépasser la durée des services rendus dans une fonction à prestations complètes exercée pendant la même période;

7° la durée des services effectifs rendus que compte le membre du personnel ne peut jamais dépasser douze mois pour une année civile.

8° les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse sont pris en considération pour le calcul de l'ancienneté de service. Pour les membres du personnel désignés à titre temporaire, les jours de congé ne sont pris en compte que pendant la période de désignation.

*inséré par D. 20-12-01*

**Article 223bis.** Par dérogation à l'article 223, l'ancienneté de service, visée aux articles 219, 220, alinéa 1<sup>er</sup>, 221 et 222, des membres du personnel ayant exercé des fonctions dans les hautes écoles avant le 1<sup>er</sup> septembre 1997 et au cours de l'année académique 1997-1998, est calculée, pour sa partie antérieure au 1<sup>er</sup> septembre 1997, conformément à l'article 34 du décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement officiel subventionné et à l'article 7 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 août 1995 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans les enseignements secondaire ordinaire et spécial, et artistique officiels subventionnés.

### **Sous-section 3. - De la mutation**

**Article 224.** - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande, en réponse aux appels visés aux articles 207 et 212.

A l'issue d'une année académique dans la nouvelle haute école, l'organe de gestion propose au pouvoir organisateur de nommer à titre définitif le membre du personnel qui avait obtenu une mutation provisoire. Dans le cas contraire, le membre du personnel réintègre la haute école où il était affecté avant de solliciter sa mutation.

La mutation provisoire ne peut toutefois se faire qu'avec l'accord selon le cas, des pouvoirs organisateurs ou des organes de gestion des deux hautes écoles concernées.

*insérée par D. 08-02-99 (2)*

### **Sous-section 4 : De l'extension de charge**

**Article 224bis.** - Dans le respect de l'article 31 du décret du 9 septembre 1996, lorsque l'emploi visé à l'article 207 est attribué par extension de charge dans la même fonction et les mêmes cours à conférer, ou bien dans la même fonction et d'autres cours à conférer pour lesquels le membre du personnel possède un titre requis, cette extension de charge se fait, selon le cas, immédiatement à titre définitif ou au titre de temporaire à durée indéterminée.

## **Section 4. - De la reprise d'une haute école d'un autre pouvoir organisateur**

**Article 225. - § 1er.** En cas de reprise par un pouvoir organisateur de

l'enseignement officiel subventionné d'une haute école ou d'une partie d'une haute école organisée par la Communauté française ou par un autre pouvoir public, les dispositions suivantes sont d'application:

1° les membres du personnel nommés à titre définitif dans une fonction de rang 1 et de rang 2 et en fonction au moment de la reprise acquièrent d'office la qualité de membre du personnel définitif dans les fonctions correspondantes au sein du pouvoir organisateur qui reprend;

2° les membres du personnel, qui au moment de la reprise, exercent une fonction élective, sont nommés à titre définitif à la fonction de rang 1 ou de rang 2 à laquelle ils ont été nommés à titre définitif avant d'exercer leur mandat de directeur de catégorie ou de directeur-président;

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

La convention de reprise à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés peut fixer des règles complémentaires aux dispositions énoncées ci-dessus et préciser, s'il échet, des conditions de reprise pour les membres du personnel désignés à titre temporaire. Ces règles complémentaires seront préparées au sein de la commission paritaire locale relevant du pouvoir organisateur qui reprend.

**§ 2.** Les conditions de reprise par un pouvoir organisateur de l'enseignement officiel subventionné d'une haute école ou d'une partie de haute école libre subventionnée conformément au décret du 5 août 1995 seront fixées aux termes d'une convention à conclure entre les pouvoirs organisateurs concernés. Les règles précitées seront préparées au sein de la commission paritaire locale du pouvoir organisateur qui reprend.

### **CHAPITRE III. - Des positions administratives**

**Article 226.** - Le membre du personnel en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement dans les mêmes conditions que dans les hautes écoles de la Communauté française.

Il peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de rang 1, de rang 2 ou pour l'exercice d'une fonction élective.

Le membre du personnel obtient un congé du pouvoir organisateur, dans les mêmes conditions que dans les hautes écoles de la Communauté française.

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans les hautes écoles de la Communauté française, est soumis par le pouvoir organisateur à l'approbation de la même autorité.

### **CHAPITRE IV. - Du régime disciplinaire**

#### **Section 1ère. - Des sanctions disciplinaires**

*modifié par D. 23-03-12*

**Article 227.** - La hiérarchie des sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel nommés à titre définitif est la suivante:

1° le rappel à l'ordre;

2° le blâme;



- 3° la retenue sur traitement;
- 4° la suspension par mesure disciplinaire;
- 5° la rétrogradation;
- 6° la mise en non-activité disciplinaire;
- 7° la *démission disciplinaire* (modifié par D. 23-03-2012);
- 8° la révocation.

**Article 228. - § 1er.** Sauf les précisions apportées par le présent article, les sanctions disciplinaires sont prononcées par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination.

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

Dans les hautes écoles relevant de l'enseignement provincial, la députation permanente a le pouvoir de prononcer les mêmes sanctions.

**§ 2.** Préalablement, les mêmes autorités notifient une proposition de sanction disciplinaire au membre du personnel.

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer un recours contre la proposition de sanction disciplinaire auprès de la chambre de recours visée à l'article 240.

Le recours suspend la procédure.

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

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

Elle produit l'avis motivé de la chambre de recours. Elle est, elle-même, motivée si elle s'écarte soit de l'avis, soit de la motivation de celui-ci.

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

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

**Article 229.** - La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et trois mois au plus. Elle ne peut excéder un cinquième du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

**Article 230.** - La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

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

**Article 231.** - La rétrogradation entraîne l'attribution de l'échelle de traitement correspondant à la nouvelle fonction du membre du personnel qui s'est vu infliger cette sanction.

**Article 232.** - La durée de mise en non-activité disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

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

Après avoir subi la moitié de sa sanction, le membre du personnel peut demander sa réintégration dans l'enseignement.

**Article 233.** - La retenue sur traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

**Article 234.** - Aucune sanction ne peut être prononcée sans que le membre du personnel ait été, au préalable, entendu ou interpellé.

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné, en service ou retraité, ou encore par un délégué d'une organisation syndicale représentative, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

**Article 235.** - La procédure disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés dans l'année précédant la date à laquelle la procédure est entamée.

En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire doit être entamée dans les six mois de la prise de connaissance de la décision judiciaire définitive par l'autorité qui est appelée à proposer la sanction disciplinaire.

**Article 236.** - Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

**Article 237.** - L'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire, qu'il y ait eu recours ou non introduit par l'intéressé.

**Article 238.** - L'action pénale relative aux faits qui font l'objet d'une procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaire, sauf dans le cas de flagrant délit ou si les faits établis, liés à l'activité professionnelle, sont reconnus par le membre du personnel.

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

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

## **Section 2. - De la radiation des sanctions disciplinaires**

**Article 239.** - La sanction disciplinaire est effacée d'office au terme d'un

délai:

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

Le délai visé à l'alinéa 1er commence à courir selon le cas, au prononcé de la sanction disciplinaire ou à l'expiration du délai visé à l'article 228, § 3.

Sans préjudice de l'exécution de la sanction disciplinaire, l'effacement a pour conséquence que la sanction ne peut plus avoir d'effet, notamment sur les droits à une fonction de rang 2 ou à une fonction élective.

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

## CHAPITRE V. - De la chambre de recours

**Article 240.** - Une chambre de recours de l'enseignement supérieur non universitaire officiel subventionné est instituée par le Gouvernement après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement officiel subventionné au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

La chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation du Gouvernement.

*complété par D. 11-01-08 ; modifié par D. 12-07-12*

**Article 241.** - La chambre de recours traite:

- 1° les recours introduits en matière d'incompatibilité;
- 2° les recours introduits à l'encontre de toute proposition de sanction disciplinaire;
- 3° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire et licenciés par le pouvoir organisateur dans les cas visés aux articles 265, 266, 269 et 270. [remplacé par D. 12-07-12]
- 4° les recours introduits par les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée à l'encontre d'un rapport « n'a pas satisfait ».

**Article 242.** - La chambre de recours est composée:

- 1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement officiel subventionné;
- 2° d'un président choisi parmi les magistrats en activité ou retraités;
- 3° d'un secrétaire et de deux secrétaires adjoints.

Le Gouvernement fixe le nombre de membres de la chambre de recours ainsi que la durée de leur mandat, chaque chambre comprenant au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel.

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

Les membres effectifs et suppléants sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements visés à l'article 240. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux nominations.

**Article 243.** - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel et le pouvoir organisateur peuvent récuser trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et ses deux suppléants.

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

Tout membre qui sait cause de récusation en sa personne est tenu de s'abstenir.

Un membre peut également demander à être déchargé s'il estime avoir un intérêt moral en la cause ou s'il croit que l'on puisse douter de son impartialité. Le président décide de la suite à réserver à cette demande. Il peut aussi décharger d'office un membre pour les mêmes motifs.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 244.** - Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours qui suivent la réception du recours et sont entendues par la chambre de recours.

Le délai mentionné à l'alinéa 1er est suspendu entre le 15 juillet et le 15 août.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat ou 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 *agrée* [remplacé par D. 12-07-12], au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation représentative de pouvoirs organisateurs, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les représentants des pouvoirs organisateurs de l'enseignement officiel subventionné ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts des pouvoirs organisateurs.

Le défaut de comparution de la partie régulièrement convoquée ou de son représentant n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.  
*[ajouté par D. 12-07-12]*

Avant de délibérer, la chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

**Article 245.** - La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

Si le quorum visé à l'alinéa 1er n'est pas atteint, le président convoque

une nouvelle réunion dans les quinze jours. Au cours de cette réunion, une décision pourra être prise quel que soit le nombre des membres présents.

L'avis est donné à la majorité des membres présents. Le vote est secret. Les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages. En cas de parité, le président décide.

L'avis motivé de la chambre de recours est signifié aux parties par lettre recommandée à la poste dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné.

**Article 246.** - Les frais de fonctionnement de la chambre de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

## CHAPITRE VI. - Des commissions paritaires

### Section 1ère. - Dispositions générales

**Article 247.** - Après consultation des groupements les plus représentatifs des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement officiel subventionné, au sens de la loi du 19 décembre 1974 et de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, le Gouvernement institue:

1° une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à l'enseignement supérieur non universitaire officiel subventionné;

2° des commissions paritaires locales dont la compétence s'étend à un même pouvoir organisateur. Après avis de la commission paritaire locale créée sur base du décret du 6 juin 1994, le pouvoir organisateur peut proposer au Gouvernement de créer une commission paritaire locale spécifique dont la compétence s'étend à l'enseignement supérieur non universitaire du pouvoir organisateur.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la compétence.

**Article 248.** - Les décisions de la commission paritaire visée à l'article 247, alinéa 1er, 1°, peuvent, à sa demande, être rendues obligatoires, par arrêté du Gouvernement.

Si le Gouvernement estime ne pas pouvoir donner suite à cette demande, il en fait connaître les motifs à la commission.

**Article 249.** - Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires locales ne peuvent s'écarter des règles du présent décret ni des règles complémentaires fixées par la commission paritaire centrale et rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement.

Par ailleurs, les règles complémentaires prises par les commissions paritaires locales ne peuvent être rendues obligatoires que si elles sont approuvées par délibération du conseil communal ou de la députation permanente, selon le cas et par délibération du conseil d'administration, dans le cas de la haute école "Lucia de Brouckère".

### Section 2. - De la commission paritaire centrale

**Article 250.** - Le règlement général de la commission paritaire est établi par le Gouvernement.

La commission élabore son règlement d'ordre intérieur, sous réserve d'approbation du Gouvernement.

**Article 251.** - La commission paritaire est composée:

- 1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et de membres du personnel;
- 2° d'un président et d'un vice-président;
- 3° de référendaires, dont la mission est de conseiller la commission;
- 4° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres de la commission paritaire, ainsi que la durée de leur mandat est fixé par le Gouvernement.

Le président, le vice-président, les référendaires, le secrétaire et le secrétaire adjoint n'ont pas voix délibérative.

La commission comprend au moins six membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et six membres effectifs représentant le personnel.

Les représentants des pouvoirs organisateurs des membres du personnel peuvent se faire assister de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé par le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 250.

**Article 252.** - Les membres effectifs et suppléants de la commission paritaire sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements visés à l'article 247. A défaut d'accord entre ces groupements, le Gouvernement détermine le nombre de mandats attribués à chacun d'eux.

Les président et vice-président sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître.

Les référendaires, secrétaires et secrétaires adjoints sont nommés par le Gouvernement.

L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat parlementaire.

*complété par D. 11-01-08*

**Article 253.** - La commission paritaire a principalement pour missions:

- 1° de délibérer sur les conditions générales de travail;
- 2° d'établir pour les membres du personnel des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution;
- 3° de donner des avis sur toutes questions relatives à l'organisation, la défense et la promotion de l'enseignement supérieur non universitaire officiel subventionné.
- 4° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres de son personnel relevant du présent décret.

**Article 254.** - Les décisions de la commission paritaire sont prises à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie dans chaque groupe.

Toutefois, si l'unanimité ne peut être atteinte ou si la majorité n'est pas présente au sein de chaque groupe, une nouvelle réunion de la commission se

tient dans les quinze jours.

Dans ce cas, les décisions seront prises valablement à condition qu'elles recueillent les deux tiers des suffrages exprimés parmi les membres présents au sein de chaque groupe.

Pour l'application des alinéas 1er à 3, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

### **Section 3. - Des commissions paritaires locales**

**Article 255.** - Le règlement général des commissions paritaires locales est établi par un arrêté du Gouvernement.

Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur.

*complété par D. 17-07-98*

**Article 256.** - Les commissions paritaires locales comprennent:  
1° un nombre égal de représentants du pouvoir organisateur et de membres du personnel;  
2° un président et un vice-président;  
3° un secrétaire et un secrétaire adjoint.

La composition et le mode de fonctionnement de ces commissions sont fixés par le Gouvernement.

Dans l'enseignement provincial, la présidence de ces commissions est exercée par le délégué de la députation permanente du conseil provincial. Dans l'enseignement communal, elle est exercée par le bourgmestre ou son délégué.

Pour la haute école "Lucia de Brouckère", elle est exercée par le président du conseil d'administration ou son délégué.

Les représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel peuvent se faire assister de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé par le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 255.

Le vice-président est choisi parmi les représentants des membres du personnel.

*complété par D. 11-01-08*

**Article 257.** - Les commissions paritaires locales ont principalement pour missions, chacune dans leur champ de compétences:

- 1° de délibérer sur les conditions générales de travail;
- 2° d'établir pour les membres du personnel des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution, et aux règles complémentaires fixées par la commission paritaire centrale rendues obligatoires par le Gouvernement;
- 3° de donner un avis au pouvoir organisateur sur les opérations statutaires;
- 4° de donner des avis sur toutes questions relatives à l'organisation, la défense et la promotion de l'enseignement officiel.
- 5° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre le pouvoir organisateur et les membres de son personnel relevant du présent décret.

**Article 258.** - Les décisions des commissions paritaires locales sont prises à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie au sein de chaque groupe.

Toutefois, si l'unanimité ne peut être atteinte ou si la majorité des membres n'est pas présente dans chaque groupe, une nouvelle réunion de la commission se tient dans les quinze jours.

Dans ce cas, les décisions sont prises valablement à la condition qu'elles recueillent deux tiers des suffrages exprimés parmi les membres présents au sein de chaque groupe.

Pour l'application des alinéas 1er à 3, les votes blancs et les abstentions ne sont pas considérés comme des suffrages.

#### **Section 4. - Du contrôle et de la sanction des décisions rendues obligatoires**

*modifié par A.Gt 08-11-01 (rapporté par A.Gt 27-06-02)*

**Article 259. - § 1er.** L'exécution des décisions, rendues obligatoires conformément à l'article 248 est surveillée, sans préjudice de devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

**§ 2.** En cas d'infraction, les agents mentionnés au § 1er dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste dans les huit jours, au contrevenant, le tout à peine de nullité.

**§ 3.** Les agents mentionnés au § 1er entrent, dans le respect du droit au domicile, dans les locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Les directeurs-présidents, ainsi que les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

**§ 4.** Toute infraction aux décisions, rendues obligatoires, conformément à l'article 248, est punie d'une amende de 100 à 100.000 francs. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200.000 francs.

Ces peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel qui contrevient aux mêmes dispositions.

**§ 5.** Les pouvoirs organisateurs et les directeurs-présidents, ainsi que le personnel enseignant et administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret, sont punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 et 274 du Code pénal.

**§ 6.** Est puni d'une amende de 100 à 100.000 francs quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

**§ 7.** Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du



paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs-présidents.

*remplacé par D. 12-07-12*

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

### **Section I<sup>re</sup>. - 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'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 nommés à titre définitif**

**Article 261. - § 1<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt 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<sup>er</sup>;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la décision visée à l'article 228, § 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée. Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises.

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 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<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> du § 2, le membre du personnel peut être écarté de ses fonctions sur-le-champ en cas de faute grave pour laquelle il y a flagrant délit ou lorsque les griefs qui lui sont reprochés revêtent un caractère de gravité tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, le membre du personnel reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

**Article 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.

## CHAPITRE VIII. - De la cessation des fonctions

### Section 1ère. - Des membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée

*modifié et complété par D. 08-02-99 (1 et 2) ; modifié par D. 03-03-04 ; D. 20-06-2013*

**Article 264.** - Les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée déterminée sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis:

1° s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013;*

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent leur emploi sans motif valable et restent absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° au terme indiqué dans l'acte de désignation et, au plus tard, à la fin de l'année académique au cours de laquelle la désignation a été faite;

9° pour permettre l'attribution dans une fonction considérée et des cours

à conférer à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif ou désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée, d'une charge complète ou d'une fraction de charge;

10° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement, dans le cas d'une désignation telle que visée à l'article 210, § 1er;

11° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 206 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;

12° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte;

13° en cas de nomination à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nomination, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée.

15° (...)

16° pour permettre l'attribution dans une fonction considérée et des cours à conférer à un autre membre du personnel désigné à titre temporaire pour une période déterminée d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 223 pour la fonction considérée et les cours à conférer.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 265. - § 1er.** Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire *pour une durée indéterminée* [inséré par D. 12-07-12] sans préavis pour faute grave.

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

**§ 2.** Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté. [complété par D. 12-07-12]

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. [inséré par D. 12-07-12]

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

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième

jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 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. [remplacé par D. 12-07-12]

**Article 266.** - Le pouvoir organisateur peut licencier un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée moyennant préavis d'une durée de quinze jours.

Le membre du personnel est entendu préalablement par le pouvoir organisateur dans un délai de cinq jours ouvrables courant à partir de sa convocation par lettre recommandée à la poste. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition.

Ce licenciement est motivé, sous peine de nullité.

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

Le recours n'est pas suspensif.

La chambre de recours transmet un avis au pouvoir organisateur dans un délai maximum d'un mois à partir de la date de réception du recours.

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

**Article 267.** - Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée déterminée peut cesser volontairement ses fonctions, moyennant un préavis de quinze jours.

Le membre du personnel le notifie au pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

## **Section 2. - Des membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée**

*complété par D. 08-02-99 (2) ; modifié par D. 03-03-04 ; D. 20-06-2013*

**Article 268.** - Les membres du personnel désignés à titre temporaire pour une durée indéterminée sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis:

1° s'ils n'ont pas été désignés à titre temporaire de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013;*



- b) jouir des droits civils et politiques;
- c) satisfaire aux lois sur la milice;
- 3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 4° s'ils abandonnent leur emploi sans motif valable et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;
- 5° s'ils se trouvent dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;
- 6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;
- 7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;
- 8° pour permettre l'attribution à un membre du personnel de la même haute école nommé à titre définitif, d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel désigné pour une durée indéterminée qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 223 pour la fonction considérée et les cours à conférer;
- 9° pour permettre l'attribution à un autre membre de la même haute école désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée, d'une charge complète ou d'une fraction de charge. Dans ce cas, perd son emploi le membre du personnel qui compte la plus petite ancienneté de service telle que visée à l'article 223 pour la fonction considérée et les cours à conférer;
- 10° si une incompatibilité est constatée et qu'aucun recours visé à l'article 206 n'a été introduit ou que le membre du personnel refuse de mettre fin, après épuisement de la procédure, à une occupation incompatible;
- 11° à partir de la réception de l'avis du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte;
- 12° en cas de nomination à titre définitif dans une fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nomination, à concurrence d'une fonction complète;
- 13° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée ;
- 14° lorsqu'à l'issue de la sixième année académique qui suit la première désignation de l'enseignant dans un emploi vacant dans la fonction et les cours à conférer, le membre du personnel n'est pas titulaire du titre pédagogique visé à l'article 9, § 2, du décret du 8 février 1999 relatif aux fonctions et titres des membres du personnel enseignant des hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française ou, par mesure dérogatoire, d'un des titres pédagogiques visés à l'article 46, alinéa 3, du même décret.

*modifié par D. 12-07-12*

**Article 269. - § 1er.** Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée indéterminée sans préavis pour faute grave.

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

**§ 2.** Dès le moment où il a connaissance d'éléments susceptibles de constituer une faute grave, le pouvoir organisateur convoque par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel à une audition qui doit

avoir lieu au plus tôt cinq jours et au plus tard dix jours après l'envoi de la convocation. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté. [complété par D. 12-07-12]

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. [ajouté par D. 12-07-12]

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

Le licenciement est accompagné de la preuve de la réalité des faits reprochés.

Il est notifié au membre du personnel, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

**§ 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. [remplacé par D. 12-07-12]

*modifié par D. 11-01-08*

**Article 270.** - En cas de licenciement d'un temporaire désigné à durée indéterminée, la procédure visée à l'article 266 s'applique, à l'exception de la durée du préavis qui est de trois mois au moins, de l'avis de la chambre de recours qui, dans ce cas, lie le pouvoir organisateur, et du fait que, dans ce cas, le recours est suspensif.

Le délai de préavis est augmenté de trois mois au moins dès le commencement de chaque nouvelle période de désignation de cinq ans.

**Article 271.** - Un membre du personnel désigné à titre temporaire pour une durée indéterminée peut cesser volontairement ses fonctions, moyennant un préavis de quinze jours.

Le membre du personnel le notifie au pouvoir organisateur par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition et informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

### **Section 3. - Des membres du personnel nommés à titre définitif**

*modifié par D. 23-03-12 ; D. 20-06-2013*

**Article 272.** - Les membres du personnel nommés à titre définitif sont

démis de leurs fonctions d'office et sans préavis:

1° s'ils n'ont pas été nommés à titre définitif de façon régulière, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur. Les membres du personnel gardent les droits acquis liés à leur situation régulière précédente;

2° s'ils cessent de répondre aux conditions suivantes:

a) [...] *Abrogé par D. 20-06-2013*

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice.

3° si, après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° s'ils abandonnent leur emploi sans motif valable et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

5° s'ils se trouvent dans la situation où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

6° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

7° s'ils ont atteint l'âge de la mise à la retraite normale;

8° en cas des sanctions disciplinaires de démission *disciplinaire (remplacé par D. 23-03-2012)* et de révocation;

9° s'ils refusent, après épuisement de la procédure, de mettre fin à une occupation incompatible avec la qualité de membre du personnel d'une haute école officielle subventionnée;

10° s'ils refusent d'occuper, sans motif valable, une nouvelle affectation obtenue à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation;

11° s'ils refusent, sans motif valable, les heures attribuées en vertu de l'article 220, alinéa 2;

12° en cas de mise à la retraite pour inaptitude physique définitive;

13° en cas de nomination à titre définitif dans une autre fonction au prorata des heures qui font l'objet de cette nouvelle nomination, à concurrence d'une fonction complète;

14° en cas de suppression du seul emploi au sein de la haute école dans une fonction considérée et des cours à conférer, lorsque cet emploi est occupé par un membre du personnel nommé à titre définitif exerçant une fonction à titre accessoire.

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

**Article 273.** - En cas de démission volontaire, le membre du personnel ne peut abandonner son service qu'après y avoir été autorisé ou après un préavis de quinze jours. Ce préavis est notifié au pouvoir organisateur par envoi recommandé à la poste, lequel produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. Le membre du personnel informe le directeur-président de la haute école de sa décision.

## CHAPITRE IX. - De l'inopposabilité des clauses contraires au statut

**Article 274.** - Toute disposition figurant dans un acte de désignation, de nomination ou dans un règlement de travail, contraire aux dispositions légales impératives, notamment des articles 12bis, § 1er, et 45 de la loi du 29 mai 1959, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires compétentes, est inopposable.

## TITRE V. - DISPOSITIONS MODIFICATIVES, ABROGATOIRES, TRANSITOIRES ET FINALES

### Section 1ère. - Dispositions modificatives

**Articles 275 à 304.** - *Dispositions modificatives.*

### Section 2. - Dispositions abrogatoires

**Articles 305 et 306.** - *Dispositions modificatives.*

### Section 3. - Dispositions transitoires

**Article 307.** - Toutes les dispositions légales, décrétales et réglementaires relatives aux membres du personnel visés à l'article 1er du présent décret sont applicables mutatis mutandis à ces membres du personnel jusqu'à leur modification ou abrogation éventuelle par le Parlement ou le Gouvernement.

**Article 308.** - Les membres du personnel nommés ou engagés à titre définitif avant l'entrée en vigueur du présent décret, sont censés être nommés ou engagés à titre définitif au sens du présent décret.

**Article 309.** - Les membres du personnel nommés à titre définitif et affectés dans une haute école de la Communauté française sont réputés être affectés dans cette haute école pour le volume de la charge pour laquelle ils reçoivent un traitement qu'ils perçoivent en qualité de membre du personnel nommé à titre définitif.

**Article 310.** - En ce qui concerne les membres du personnel nommés à titre définitif dans l'enseignement supérieur de type court de la Communauté française et qui exercent une fonction à titre principal avant l'entrée en vigueur du présent décret, le conseil d'administration doit, prioritairement aux dispositions prévues aux articles 22, 26 et 313, étendre leur charge dans la fonction et les cours à conférer pour lesquels ils ont fait l'objet d'une nomination à titre définitif, jusqu'à concurrence d'une charge complète, et ce dans le respect de l'article 31 du décret du 9 septembre 1996, pour autant qu'il n'y ait pas dans la fonction considérée et les cours à conférer un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi ou en perte partielle de charge.

*remplacé par D. 27-10-97*

**Article 311.** - Les temporaires prioritaires visés à l'article 61 du décret du 25 juillet 1996 et désignés en application de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, sont considérés comme nommés à titre définitif à l'entrée en vigueur du présent décret, s'ils sont en fonction dans un emploi vacant.

**Article 312.** - Les membres du personnel des hautes écoles désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée à la date de l'entrée en vigueur du présent décret sont considérés comme étant désignés ou

engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée au sens du présent décret.

**Article 313.** - Pour l'année académique 1997-1998, en priorité sur toute désignation ou tout engagement à titre temporaire à durée déterminée suite à l'appel visé, selon le cas, à l'article 317 ou à l'article 319, sont considérés comme désignés ou engagés à titre temporaire pour une durée indéterminée au sens du présent décret, les membres du personnel qui, désignés ou engagés à titre temporaire dans la haute école pour l'année académique 1996-1997, occupent, pour la fonction considérée et les cours à conférer, un emploi déclaré vacant pour l'année 1997-1998, et qui, à l'entrée en vigueur du présent décret:

1° comptent une ancienneté de service minimum de deux années, calculée selon les règles applicables antérieurement, s'ils possèdent les titres requis en application de la réglementation en la matière;

2° comptent une ancienneté de service minimum de trois années, calculée selon les règles applicables antérieurement, s'ils ne possèdent pas les titres requis en application de la réglementation en la matière.

Lorsque le nombre d'emplois déclarés vacants est inférieur au nombre de temporaires visés à l'alinéa 1er :

- pour les hautes écoles de la Communauté française, en ce qui concerne les temporaires visés à l'alinéa 1er, 1°, le dernier classement des temporaires effectué conformément à l'arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire départage les temporaires visés à l'alinéa 1er, 1°. Ces candidats ont priorité sur les membres du personnel visés à l'alinéa 1er, 2°.

Pour ces derniers, l'ancienneté de fonction calculée conformément aux dispositions de l'article 39 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 précité, départage les candidats;

- pour les hautes écoles libres subventionnées, l'ancienneté de service au sein du pouvoir organisateur calculée conformément aux dispositions de l'article 47, § 1er, 2°, §§ 2, 3 et 4 du décret du 1er février 1993 précité, en ce qui concerne les temporaires visés à l'alinéa 1er, 1° et 2°, départage les candidats;

- pour les hautes écoles officielles subventionnées, l'ancienneté de service au sein du pouvoir organisateur calculée conformément aux dispositions de l'article 24 du décret du 6 juin 1994 précité, en ce qui concerne les temporaires visés à l'alinéa 1er, 1° et 2°, départage les candidats.

Par dérogation aux articles 32, 135 et 217, la date du rapport visé dans ces articles est fixée pour l'année académique 1997-1998 au plus tard au 14 septembre 1997.

*modifié par D. 27-10-97*

**Article 314.** - [...] *abrogé par D. 20-12-01*

**Article 315.** - [...] *Abrogé par D. 08-02-99 (2)*

*remplacé par D. 17-07-98*

**Article 316.** - Par dérogation à l'article 10, 17°, de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non

universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements, les membres du personnel qui sont entrés en fonction bien que ne réunissant pas les conditions de titres de capacité et/ou l'expérience utile du métier requise, parce qu'à ce moment aucun membre du personnel ne pouvait remplir ces deux conditions, sont considérés comme porteurs des titres requis pour l'exercice de cette fonction dès lors qu'ils comptent six années d'ancienneté dans la fonction.

*modifié par D. 27-10-97*

**Article 317.** - Par dérogation aux articles 125 et 207 du présent décret, pour l'année académique 1997-1998, les appels au Moniteur belge sont publiés au plus tard le 30 septembre 1997.

**Article 318.** - Pour l'année académique 1997-1998, les candidatures aux désignations à titre temporaire dans les hautes écoles de la Communauté française introduites à la suite de l'appel lancé par avis inséré au Moniteur belge en application de l'article 21 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, restent valablement introduites en application du présent décret.

**Article 319.** - Par dérogation à l'article 21 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, pour l'année académique 1997-1998, l'appel aux candidats aux désignations à titre temporaire par avis inséré au Moniteur belge, peut être lancé jusqu'au 14 septembre 1997 au plus tard.

*modifié par D. 27-10-97 ; D. 08-02-99 (1 et 2) ; D. 08-05-03*

**Article 320.** - Aussi longtemps que les arrêtés d'exécution du présent décret n'ont pas été pris par le Gouvernement, les arrêtés suivants sont d'application aux membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles de la Communauté française:

1° et 2° (...)

3° Arrêté royal du 31 juillet 1969 fixant le titre requis pour la nomination à la fonction d'inspecteur ou d'inspectrice de cours techniques et de pratique professionnelle;

4° Arrêté royal du 22 septembre 1969 déterminant les fonctions dont doivent être titulaires les membres du personnel de l'enseignement de l'Etat pour pouvoir être nommés à la fonction d'inspecteur général;

5° Arrêté royal du 20 décembre 1973 pris en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

6° Arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel

directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

7° Arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, à l'exception du chapitre premier;

8° (...)

9° (...)

10° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 juin 1989 relatif au congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordées au membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française, âgé de 50 ans ou qui a au moins deux enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite;

11° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 10 décembre 1990 fixant le programme et les modalités d'organisation des épreuves d'aptitudes à la fonction d'inspecteur dans l'enseignement secondaire du degré inférieur, dans l'enseignement secondaire du degré supérieur et dans l'enseignement supérieur non universitaire organisés par la Communauté française;

12° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté française ;

13° Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux;

14° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 23 août 1994 déterminant les modalités de contrôle des absences pour cause de maladie du personnel soumis, avant le 1er juillet 1994, au contrôle du service de santé administratif;

15° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 septembre 1994 fixant le nombre maximum de membres du personnel mis en congé pour mission et reconnus indispensables à l'organisation interne de l'enseignement de la Communauté française et des organes représentatifs de l'enseignement subventionné, en application de l'article 43bis de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements;

16° Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 avril 1995 fixant les modèles du bulletin de signalement et de la fiche individuelle prévus à l'article 75 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des

internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

Les arrêtés visés aux points 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14 et 15 du premier alinéa sont d'application aux membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation des hautes écoles officielles et libres subventionnées.

**Article 321.** - Le Gouvernement fixe les procédures selon lesquelles les membres du personnel auxiliaire d'éducation peuvent prétendre à un changement d'affectation au sens et aux conditions de l'arrêté royal du 22 mars 1969 et du décret du 6 juin 1994 ou à une mutation au sens et aux conditions des décrets du 1er février 1993 et du 6 juin 1994.

#### Section 4. - Dispositions finales

**Article 322.** - Le Gouvernement peut coordonner les dispositions législatives et décrétales relatives à l'enseignement supérieur organisé au sein des hautes écoles ainsi que les dispositions qui les auraient expressément ou implicitement modifiées au moment où cette coordination sera établie.

A cette fin, il peut:

1° modifier l'ordre, le numérotage et, en général, la présentation des dispositions à coordonner, sous d'autres divisions;

2° modifier les références qui seraient contenues dans les dispositions à coordonner en vue de les mettre en concordance avec le numérotage nouveau;

3° modifier la rédaction des dispositions à coordonner, en vue d'assurer leur concordance et d'en unifier la terminologie, sans qu'il puisse être porté atteinte aux principes inscrits dans ces dispositions.

La coordination portera l'intitulé suivant:

"Décret relatif à l'enseignement supérieur organisé au sein des hautes écoles, coordonné le ...".

**Article 323.** - Le présent décret entre en vigueur le 1er septembre 1997 à l'exception de l'article 291 qui produit ses effets le 15 juin 1996, de l'article 293 qui produit ses effets le 30 juin 1996, des articles 275, 277, 278, 287, 288, 290 et 294 qui produisent leurs effets le 1er septembre 1996, des articles 276 et 289 qui produisent leurs effets le 4 décembre 1996, de l'article 319 qui produit ses effets le 1er janvier 1997, de l'article 306 qui produit ses effets le 28 février 1997 et de l'article 298 qui produit ses effets le 1er avril 1997.

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