

## Décret fixant le statut des membres du personnel technique subsidié des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés

D. 31-01-2002

M.B. 14-03-2002,  
errata 18-06-2002 et 04-07-2002

### modifications :

D. 14-11-02 (M.B. 05-12-02)	D. 08-05-03 (M.B. 26-06-03)
D. 17-07-03 (M.B. 28-08-03)	D. 03-03-04 (M.B. 03-06-04)
D. 04-05-05 (M.B. 24-08-05)	D. 14-07-06 (M.B. 05-09-06)
D. 02-02-07 (M.B. 15-05-07)	D. 08-03-07 (M.B. 05-06-07)
D. 13-12-07 (M.B. 13-03-08)	D. 30-04-09 (M.B. 30-06-09)

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Dispositions générales

*complété par D. 14-11-2002 ; D. 13-12-2007*

**Article 1<sup>er</sup>.** - Le présent statut s'applique :

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

2° aux pouvoirs organisateurs de ces centres.

3° aux membres du personnel non statutaire tels que définis à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 10°, en ce qui concerne les dispositions des articles 27, 29, 30, 31 et 33.

Pour l'application du présent décret :

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

2° par «centre confessionnel», il y a lieu d'entendre un centre dont le projet est basé sur une religion déterminée à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et approuvé par l'autorité compétente du culte concerné, et par «centre non confessionnel», il y a lieu d'entendre un centre qui opte pour ce choix ou un centre qui ne satisfait pas aux conditions pour être un centre confessionnel;

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

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

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

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

7° les délais se calculent comme suit :

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

b) le jour de l'échéance est compté dans le délai. Toutefois, lorsque ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, en ce compris les jours fériés de ou dans la



Communauté française, le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable;

8° l'exercice débute le 1<sup>er</sup> septembre d'une année et se termine le 31 août de l'année suivante.

9° par organe de représentation et de coordination visé aux articles 102, § 1<sup>er</sup>, et 111, § 1<sup>er</sup>, il y a lieu d'entendre :

a) jusqu'au 31 décembre 2003 et par dérogation aux articles 102, § 2 et 111, § 2, ceux parmi les organes visés à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 16 juin 1998 portant reconnaissance des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs de l'enseignement, auxquels adhèrent des pouvoirs organisateurs de centres psycho-médico-sociaux;

b) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, ceux parmi les organes visés à l'article 5 bis, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement auxquels adhèrent des pouvoirs organisateurs de centres psycho-médico-sociaux.

10° on entend par « membres du personnel non statutaire », les personnes visées par les conventions prises en application de l'article 18 du décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, et par certains employeurs du secteur non-marchand, de l'enseignement et du secteur marchand et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, ainsi que les personnes qui occupent une fonction à charge du pouvoir organisateur, à condition que ces personnes occupent une fonction identique à une fonction qui peut-être admise au subventionnement.

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

**Article 2.** - Lorsque les membres du personnel technique sont engagés en vue de l'exécution de tâches de délégation, il sont de plein droit présumés agir à titre de mandataires du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel technique. La preuve contraire n'est pas admise.

**Article 3.** - En cas de dommage causé par le membre du personnel technique au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel technique ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

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

**Article 4.** - Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les Chambres de recours.

**Article 5.** - Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

**Article 6.** - Les fonctions du personnel technique sont classées comme suit :

1° Fonctions de recrutement :

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

d) auxiliaire psycho-pédagogique.

2° Fonction de promotion :  
a) directeur.

*complété par D. 14-07-2006*

**Article 7.** - Le pouvoir organisateur fixe l'ordre de succession des fonctions au sein du (des) centre(s) qu'il organise, compte tenu des dispositions des articles 3 et 4 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux, après avoir recueilli l'avis des organes de démocratie sociale.

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

L'avis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est rendu dans les vingt jours.

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

Par dérogation à l'alinéa précédent et selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur procède, au cours de la période de trois exercices visée à l'alinéa précédent, à la modification de la succession des fonctions telle que déterminée conformément aux alinéas précédents :

1° En cas de cessation définitive de ses fonctions par un auxiliaire psycho-pédagogique ayant bénéficié de l'application des dispositions transitoires visées aux articles 121 à 123;

2° Lorsque le pouvoir organisateur bénéficie de l'octroi de la dérogation visée à l'article 3, § 2, alinéa 4 ou 5 ou à l'article 4, § 2, alinéa 4 ou 5 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 précitée.

Dans les hypothèses visées à l'alinéa précédent, la modification est opérée, selon le cas, au sein du groupe supplémentaire de trois membres du personnel dont relevait l'auxiliaire psychopédagogique considéré ou du groupe supplémentaire de trois membres du personnel pour lequel la dérogation a été accordée.

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

**Article 8.** - Les membres du personnel technique sont engagés à titre temporaire et engagés à titre définitif par le pouvoir organisateur et affectés par lui à un centre.

## CHAPITRE II. - Des devoirs et incompatibilités

### Section 1<sup>re</sup>. - Des devoirs du pouvoir organisateur

**Article 9.** - Le pouvoir organisateur a l'obligation :

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

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

d'accident;

3° 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 technique, et en particulier des nouveaux membres du personnel technique;

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

**Article 10.** - A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel technique apte à travailler au moment de se rendre au travail :

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

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

**Article 11.** - Dans le respect de la réglementation en vigueur, les membres du personnel technique ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

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

**Article 12.** - Les membres du personnel technique exercent leurs missions dans l'intérêt des personnes qui les consultent.

Sans préjudice de l'alinéa 1<sup>er</sup>, ils ont le souci constant de l'intérêt. du centre et de l'enseignement libre.

**Article 13.** - Les membres du personnel technique accomplissent personnellement et consciencieusement les obligations qui leur sont imposées par les lois, décrets, arrêtés et règlements, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le règlement de travail et par le contrat d'engagement.

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

**Article 14.** - Les membres du personnel technique sont tenus à la correction la plus stricte tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public, le personnel des écoles, les élèves et les parents des élèves.

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

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

**Article 15.** - Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres du personnel technique ne peuvent exposer les personnes qui les consultent à des actes de propagande politique ou de publicité commerciale.

**Article 16.** - Ils sont tenus au secret professionnel.

**Article 17.** - Ils fournissent, dans les limites fixées par la réglementation, les règles complémentaires de la commission paritaire compétente, par le contrat d'engagement et par le règlement de travail, les prestations nécessaires à la bonne

---

marche des centres.

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

Le nombre d'heures hebdomadaires de service que comporte une fonction de membre du personnel technique exercée à prestations complètes est de 36.

**Article 18.** - Ils ne peuvent solliciter, exiger ou accepter, directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

**Article 19.** - Ils ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge.

**Article 20.** - Ils ne peuvent user de leur mission au centre à des fins de pratique professionnelle privée.

### Section 3. - Des incompatibilités

**Article 21.** - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel technique d'un centre psycho-médico-social libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif du pouvoir organisateur auprès duquel le membre du personnel technique exerce ses fonctions ou qui serait contraire à la dignité de la fonction.

Les incompatibilités visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont indiquées dans tout acte d'engagement à titre temporaire ou à titre définitif.

**Article 22.** - Le pouvoir organisateur constate les incompatibilités visées à l'article 21. Il en informe par lettre recommandée le membre du personnel technique concerné dans un délai de vingt jours à partir du jour où il constate l'incompatibilité.

**Article 23.** - En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 21, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel technique peut demander l'avis de la commission paritaire compétente dans les huit jours de la notification visée à l'article 22.

La commission paritaire rend son avis dans les vingt jours.

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

Sous réserve de l'application de l'alinéa précédent, la notification visée à l'article 22 a pour effet de mettre fin au contrat du membre du personnel technique, sauf s'il introduit un recours devant le tribunal du travail dans le mois à dater de la notification.

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

### Section 4. - Protection de la vie privée

**Article 24.** - Le pouvoir organisateur ne peut porter atteinte à la protection de la vie privée des membres du personnel technique.

## CHAPITRE III. - Du recrutement

### Section 1<sup>re</sup>. - Dispositions générales

**Article 25.** - Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par des membres du personnel technique engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

**Article 26.** - Lors de son premier engagement, le membre du personnel technique prête serment entre les mains du pouvoir organisateur ou de son délégué.

Le serment visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> s'énonce dans les termes fixés par l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Acte en est donné au membre du personnel technique.

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

**Article 27.** - Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

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

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

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

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

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

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

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

**Article 28.** - Les titres requis pour les fonctions de recrutement mentionnées ci-dessous sont fixés comme suit :

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

2° Auxiliaire social :

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

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

3° Auxiliaire paramédical :

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

Sont également réputés être en possession du titre requis les candidats qui, conformément à l'article 25 de l'arrêté royal précité du 17 août 1957, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 1960 sont autorisés à porter le titre d'infirmier-gradué hospitalier.

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

4° Auxiliaire psycho-pédagogique :

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

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

**Article 29.** - Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel. Cette convention indique :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel technique;

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

4° le centre dans lequel il est affecté;

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

6° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 13 et les incompatibilités visées à l'article 21;

7° la date d'entrée en service;

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

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

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

*complété par D. 13-12-2007*

**Article 30. - § 1<sup>er</sup>.** Pour tout engagement en qualité de membre du personnel technique temporaire dans une fonction pour laquelle il possède le titre requis prévu à l'article 28, est prioritaire dans un pouvoir organisateur et entre dans le classement au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel technique qui peut faire valoir 360 jours de service effectivement accomplis dans une des fonctions visées à l'article 6 en fonction principale auprès de ce pouvoir organisateur, répartis sur deux exercices au moins et acquis au cours des cinq derniers exercices.

Les services rendus auprès du pouvoir organisateur par les membres du personnel non statutaire sont assimilés aux services visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> aux mêmes conditions, mais selon un coefficient réducteur précisé à l'article 48, § 3, en ce qui concerne les 1200 premiers jours.

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

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

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

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

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

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

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

**§ 5.** Les candidats visés au § 1<sup>er</sup>, qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité doivent, à peine de forclusion pour l'exercice concerné, introduire leur candidature par lettre recommandée, avant le 31 mai, auprès du pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

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

**§ 7.** L'ancienneté visée au § 1<sup>er</sup> est calculée au dernier jour de l'exercice selon les modalités prévues à l'article 48.

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

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



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

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

**Article 31.** - Le pouvoir organisateur communique, par lettre recommandée à la poste, au FOREm et à l'ORBEm selon le cas, dans un délai de quinze jours à dater de la vacance, la liste des emplois qui doivent être attribués conformément aux règles fixées à l'article 30 et qui ne peuvent pas être confiés à des membres du personnel technique bénéficiant de la priorité prévue à l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

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

**Article 32.** - A l'issue d'une période d'activité de six mois au moins d'un membre du personnel technique temporaire, le pouvoir organisateur ou son délégué établit un rapport motivé sur la manière dont le membre du personnel s'est acquitté de sa tâche, dont le modèle est fixé par la commission paritaire centrale compétente.

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

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

*modifié par D. 08-05-2003 ; D. 08-03-2007*

**Article 33. - § 1<sup>er</sup>.** Nul ne peut être engagé en qualité de temporaire prioritaire par un pouvoir organisateur s'il ne remplit les conditions suivantes :

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

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° avoir satisfait aux lois sur la milice;

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

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

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

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

9° être classé comme prioritaire suivant les modalités fixées à l'article 30, § 1<sup>er</sup>;

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

Le membre du personnel technique est réputé satisfaire à la condition énoncée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 10°, aussi longtemps qu'un rapport défavorable portant sur une période d'engagement à titre temporaire ininterrompue de trois mois au moins au cours d'un

---

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

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

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

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

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

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

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

**§ 2.** Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le paragraphe 1<sup>er</sup> est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail ou en congé de maladie.

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

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

*complété par D. 08-03-2007*

**Article 34. - § 1<sup>er</sup>.** Moyennant un préavis de quinze jours, prenant cours le jour de sa notification, un membre du personnel technique temporaire non prioritaire peut être licencié par le pouvoir organisateur auprès duquel il exerce ses fonctions. Ce licenciement est motivé, sous peine de nullité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 35.** - La décision de licencier est notifiée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique.

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

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

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

**Article 36.** - Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel technique temporaire, sans préavis, pour faute grave.

Est considéré comme constituant une faute grave, tout manquement qui rend

immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur dont il relève.

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

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

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

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

**Article 37.** - Un membre du personnel technique engagé à titre temporaire peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant un préavis de huit jours.

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

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

**Article 38.** - Si le contrat prend fin par consentement mutuel des parties, celui-ci est constaté par un écrit qui mentionne la date à laquelle les parties ont marqué leur consentement.

*Insérée par D. 13-12-2007*

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

**Article 38bis. - § 1<sup>er</sup>.** Lorsqu'un pouvoir organisateur bénéficie de l'octroi d'un poste subsidié par la Région wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale, il l'offre conformément aux règles de priorité énoncées à l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

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

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

§ 2. Les candidats visés au § 1<sup>er</sup> qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité, doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur candidature par lettre recommandée avant le 31 mai de l'exercice auprès du pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

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

### Section 3. - Engagement à titre définitif

**Article 39.** - Le pouvoir organisateur procède à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant d'une fonction de recrutement sauf :

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

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

**Article 40. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant à conférer peut accepter la mutation d'un membre du personnel technique d'un autre pouvoir organisateur, si aucun des membres de son personnel technique n'est prioritaire. Le membre du personnel technique concerné doit en faire la demande et obtenir l'accord de son pouvoir organisateur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Article 41.** - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant dans une fonction de recrutement à conférer peut engager à titre définitif dans cet emploi un membre du

personnel technique engagé à titre définitif dans une fonction de promotion qui le demande si aucun des membres de son personnel n'est prioritaire au sens de l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

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

**Article 42.** - Le membre du personnel technique non visé à l'article 41 qui, dans le respect des règles du présent décret, se voit attribuer un emploi vacant pour lequel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif auprès du même pouvoir organisateur, est, s'il en fait la demande, immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi, quelle qu'en soit la date.

*modifié par D. 08-05-2003 ; D. 08-03-2007*

**Article 43. - § 1<sup>er</sup>.** Nul ne peut être engagé titre définitif s'il ne remplit pas les conditions suivantes :

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

2° être de conduite irréprochable;

3° jouir des droits civils et politiques;

4° satisfaire aux lois sur la milice;

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

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

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

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

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

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

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

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

Les conditions énoncées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° à 7° et 11° doivent être remplies au moment de l'engagement à titre définitif.

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

Le rapport est soumis au visa du membre du personnel technique temporaire

qu'il concerne. La procédure se poursuit lorsque le membre du personnel technique refuse de viser le rapport.

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

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

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

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

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

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

**§ 2.** Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, le paragraphe 1<sup>er</sup> est également applicable aux membres du personnel technique en congé de maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail ou en congé de maladie.

**Article 44.** - Chaque année, dans le courant du mois de mai, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif.

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

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

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

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

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

Un membre du personnel technique réaffecté dans un autre pouvoir organisateur

que celui qui l'a mis en disponibilité par défaut d'emploi et dont la réaffectation est reconduite pour la troisième année consécutive peut poser sa candidature à l'engagement à titre définitif dans l'emploi qui lui a été attribué dans cet autre pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que le membre du personnel technique temporaire prioritaire au sein de ce pouvoir organisateur.

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

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

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

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

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

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

**Article 45.** - L'engagement à titre définitif, la mutation et le changement d'affectation ne sont pas permis dans un emploi d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Article 46.** - La personne qui pose sa candidature à l'engagement à titre définitif dans différents emplois introduit une candidature séparée pour chaque emploi.

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

*remplacé par D. 02-02-2007*

**Article 47.** - Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir engager un candidat, membre de son personnel technique, qui satisfait aux conditions de l'article 43, peut engager, à sa demande, un membre du personnel technique d'un centre du même caractère qui satisfait aux conditions de l'article 43, à l'exception des 8<sup>o</sup> et 10<sup>o</sup>.

*complété par D. 13-12-2007*

**Article 48. - § 1<sup>er</sup>.** Pour le calcul de l'ancienneté de service visée à la présente section, sont pris en considération tous les services subventionnés par la Communauté française et rendus à titre temporaire ou définitif dans les centres relevant du pouvoir organisateur, ainsi que les périodes non rémunérées assimilées à de l'activité de service, dans l'ensemble des fonctions admises aux subventions des membres du personnel technique des centres organisés par le pouvoir organisateur, en fonction principale et pour autant que le candidat porte le titre requis pour cette fonction, tel



---

que prévu à l'article 28.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La durée des services que compte le membre du personnel ne peut jamais

---

dépasser 360 jours par exercice, 360 jours constituant une année d'ancienneté.

**§ 3.** Les services rendus par un membre du personnel non statutaire sont assimilés aux services visés au présent article, à condition que ce membre du personnel soit porteur du titre requis.

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

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

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

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

#### CHAPITRE IV. - De la promotion

**Article 49.** - L'engagement à titre définitif à une fonction de promotion de directeur ne peut avoir lieu qu'en cas de vacance d'emploi de la fonction à conférer.

**Article 50.** - L'engagement à titre définitif à une fonction de directeur ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

**Article 51.** - Un pouvoir organisateur procède à un engagement à titre définitif dans un emploi vacant de directeur sauf :

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

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

**Article 52.** - Le pouvoir organisateur qui a un emploi vacant de directeur à conférer peut accorder une mutation à l'un des membres de son personnel technique titulaire de la fonction de directeur qui le demande. La mutation ne peut s'opérer que dans les conditions fixées à l'article 40, § 2.

**Article 53.** - Les engagements à titre définitif ou mutations ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un centre qui, en application des règles de rationalisation, est en voie de fermeture ou dans un emploi faisant partie d'un centre dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision du Gouvernement préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

**Article 54.** - Nul ne peut être engagé à titre définitif à la fonction de promotion de directeur s'il ne répond, au moment de l'engagement, aux conditions suivantes :

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

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

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

**Article 55. - § 1<sup>er</sup>.** La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 54;

- 1° si le titulaire de la fonction est temporairement absent;
- 2° dans l'hypothèse visée à l'article 53;

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

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

**Article 56. -** La fonction de directeur peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant toutes les conditions visées à l'article 54, dans l'attente d'un engagement à titre définitif.

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

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

*modifié par D. 02-02-2007*

**Article 57. - § 1<sup>er</sup>.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir désigner un candidat remplissant toutes les conditions d'accès à la fonction de promotion de directeur visées à l'article 54, peut confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé à titre définitif et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique. Pendant la période durant laquelle il exerce temporairement la fonction de promotion de directeur, le membre du personnel technique reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif.

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

**§ 2.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir confier temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel technique engagé titre définitif conformément aux dispositions qui précèdent, peut confier temporairement ladite fonction à un membre de son personnel technique temporaire, porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

Le membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> sera réputé remplir la condition exigée à l'article 54, 1°, à l'expiration d'un délai de six années d'exercice temporaire de la fonction de promotion de directeur.

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

**§ 3.** Tout pouvoir organisateur qui démontre l'impossibilité de pouvoir conférer temporairement la fonction de promotion de directeur à un membre de son personnel

technique engagé à titre définitif ou à titre temporaire conformément aux dispositions qui précèdent, peut faire appel à un membre du personnel technique engagé à titre définitif relevant d'un autre pouvoir organisateur libre subventionné et porteur du titre requis pour exercer la fonction de recrutement de conseiller psycho-pédagogique.

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

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

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

**Article 58.** - Tout engagement temporaire dans un emploi de directeur est établi par écrit, en reprenant les mentions visées à l'article 29, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception du 8°.

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

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

## CHAPITRE V. - Des positions de service

### Section 1<sup>re</sup>. - Dispositions générales

**Article 59.** - Le membre du personnel technique est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes :

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

### Section 2. - De l'activité de service

**Article 60.** - Le membre du personnel technique est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

**Article 61.** - Le membre du personnel technique en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement, dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

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

Tout congé pour lequel une décision du Gouvernement est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans un centre de la Communauté française est soumis, par le pouvoir organisateur, à l'approbation de la même autorité.

### Section 3. - De la non-activité

**Article 62.** - Le membre du personnel technique est dans la position de non-activité dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

### Section 4. - De la disponibilité

**Article 63.** - A l'exception de la disponibilité par défaut d'emploi qui fait l'objet du chapitre 6 et de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service qui fait l'objet de l'article 64, le membre du personnel technique engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par son pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que celles prévues pour le personnel technique des centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

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

**Article 64. - § 1<sup>er</sup>.** Le membre du personnel technique engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service par son pouvoir organisateur. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel technique.

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

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

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

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

représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

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

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

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

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

La Chambre de recours donne son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de maximum trois mois à dater de la réception du recours.

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE VI. - De la mise en disponibilité par défaut d'emploi, de la réaffectation et du rappel provisoire à l'activité**

### **Section 1<sup>re</sup>. - Dispositions générales**

**Article 65.** - Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par :

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

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

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

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

Au sein du pouvoir organisateur d'origine, elle est définitive si elle consiste à retrouver au membre du personnel technique un emploi définitivement vacant de la fonction pour laquelle il bénéficie d'un engagement à titre définitif. Au sein d'un autre pouvoir organisateur, une réaffectation est toujours temporaire tant qu'il n'y a pas un nouvel engagement à titre définitif;

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

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

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

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

**Article 66.** - Les anciennetés de service et de fonction visées au présent chapitre sont calculées conformément aux dispositions de l'article 48.

## **Section 2. - Notification des mises en disponibilité et des emplois vacants**

**Article 67. - § 1<sup>er</sup>.** Tout pouvoir organisateur est tenu de notifier pour agrégation au service compétent du Ministère de la Communauté française, en la motivant, toute décision par laquelle il place un membre de son personnel technique en disponibilité, pour toute fonction telle que spécifiée à l'article 6.

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

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

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

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

Aucune décision n'est agréée si elle est notifiée par le pouvoir organisateur après le délai prévu au § 1<sup>er</sup>.

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

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

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

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

**Article 68.** - Tout pouvoir organisateur est tenu de communiquer aux Commissions de réaffectation selon les modalités fixées par le Gouvernement :

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

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

### **Section 3. - Mesures préalables à la mise en disponibilité par défaut d'emploi**

**Article 69.** - Un pouvoir organisateur ne place un membre de son personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi qu'après avoir, le cas échéant, parmi l'ensemble du personnel technique des centres qu'il organise sur le territoire de la même commune, et dans l'ordre indiqué :

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

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

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

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

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

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

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

### **Section 4. - Mise en disponibilité par défaut d'emploi**

**Article 70. - § 1<sup>er</sup>.** Parmi les membres du personnel technique engagés à titre définitif qui exercent la fonction en cause, est mis en disponibilité par défaut d'emploi, parmi les membres du personnel technique exerçant ladite fonction, celui qui possède l'ancienneté de service la moins élevée.

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

§ 2. Pour l'application du présent article, les périodes de mise en disponibilité



couvertes par une subvention-traitement d'attente ainsi que les services prestés à l'occasion d'une réaffectation ou d'un rappel provisoire à l'activité au sein d'un centre organisé par un autre pouvoir organisateur sont assimilés à des services subventionnés par la Communauté française rendus au sein du pouvoir organisateur d'origine.

### Section 5. - Réaffectation

**Article 71. - § 1<sup>er</sup>.** La réaffectation définitive doit être effectuée en priorité avant la réaffectation temporaire au sein du pouvoir organisateur d'origine.

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

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

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

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

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

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

Cette obligation ne concerne toutefois que les fonctions de recrutement.

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

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

### Section 6. - Reconduction des réaffectations

**Article 72. - § 1<sup>er</sup>.** Les réaffectations externes effectuées au cours d'un exercice par les pouvoirs organisateurs ou par les Commissions de réaffectation sont reconduites l'exercice suivant.

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

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

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

**§ 4.** Il est mis fin à cette réaffectation :

- 1° en cas de retour du titulaire de l'emploi si la réaffectation est temporaire;
- 2° si le pouvoir organisateur est tenu de réaffecter entre-temps un membre de son personnel technique;
- 3° si le pouvoir organisateur qui a mis en disponibilité dispose d'un emploi vacant de la même fonction et doit mettre fin à cette disponibilité;
- 4° si le membre du personnel néglige de faire acte de candidature à l'engagement à titre définitif dès qu'il remplit les conditions prévues à l'article 43.

L'ancienneté dont peut se prévaloir le membre du personnel technique à cette occasion est l'ancienneté acquise au service du pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté;

5° si le membre du personnel technique ne souscrit ni ne respecte les obligations reprises à l'article 13.

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

### **Section 7. - Rappel provisoire à l'activité**

**Article 73. - § 1<sup>er</sup>.** Tout pouvoir organisateur qui, à l'issue des opérations visées ci-dessus, n'a pu réaffecter les membres de son personnel technique en disponibilité doit :

- 1° s'il s'agit d'une fonction de recrutement, leur confier un emploi d'une fonction de même nature, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction, même si elle procure une rémunération inférieure;
- 2° s'il s'agit d'une fonction de promotion de directeur, leur confier un emploi d'une fonction de recrutement, pour autant qu'ils possèdent le titre requis pour l'exercice de cette fonction.

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

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

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

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

**Article 74. -** Tout membre du personnel technique repris en service par un pouvoir organisateur après une mise en disponibilité par défaut d'emploi prononcée par un autre pouvoir organisateur conserve, jusqu'à son engagement à titre définitif par le pouvoir organisateur auprès duquel il est rappelé provisoirement en service, tous les droits découlant de son engagement à titre définitif auprès du pouvoir

organisateur qui l'a mis en disponibilité.

### **Section 8. - Droits et obligations des membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi**

**Article 75. - § 1<sup>er</sup>.** Les membres du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi bénéficient, à leur demande, d'une subvention-traitement d'attente dans les mêmes conditions que les membres du personnel technique des centres organisés par la Communauté française mis en disponibilité par défaut d'emploi.

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

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

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

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

**Article 76. - § 1<sup>er</sup>.** Tout membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi est tenu d'accepter une réaffectation si l'emploi lui est offert :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**§ 5.** Un membre du personnel technique mis en disponibilité par défaut d'emploi peut, à sa demande, suspendre temporairement son droit à la subvention-traitement d'attente.

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle ne pourra cependant prendre ses fonctions qu'au terme de l'exercice, sauf

---

accord des deux pouvoirs organisateurs.

### Section 9. - Emplois soustraits à la réaffectation

**Article 77.** - Ne doivent pas être déclarés aux Commissions de réaffectation les emplois occupés par les membres du personnel technique qui comptabilisent, à l'issue de l'exercice qui précède, 600 jours de service dans la fonction en cause. Les 600 jours d'ancienneté acquis au sein du pouvoir organisateur doivent être répartis sur trois exercices au moins.

### Section 10. - Des commissions de réaffectation

**Article 78. - § 1<sup>er</sup>.** Il est créé auprès du Ministère de la Communauté française une Commission centrale de réaffectation pour les centres libres subventionnés.

Celle-ci se compose de neuf membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et de neuf membres effectifs représentant les groupements du personnel technique des centres libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail.

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

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

Le Président et le secrétaire ont voix consultative.

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

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

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

**§ 2.** La Commission de réaffectation :

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

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

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

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

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

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

**Article 79. - § 1<sup>er</sup>.** Il est créé une Commission zonale de réaffectation pour chaque zone définie ci-dessous :

Zone 1 : province du Brabant wallon et Région de Bruxelles-Capitale;  
Zone 2 : province de Hainaut;  
Zone 3 : province de Liège;  
Zone 4 : provinces de Namur et du Luxembourg.

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

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

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

Le Président et le secrétaire ont voix consultative.

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

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

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

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

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

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

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

### **Section 11. - Sanction en cas de non respect des dispositions relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi, à la réaffectation et au rappel provisoire à l'activité**

**Article 80. - § 1<sup>er</sup>.** Le pouvoir organisateur perd le bénéfice de la subvention-traitement pour tout membre du personnel technique dont il ne notifierait pas la mise en disponibilité par défaut d'emploi.

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

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

**§ 4.** Le Gouvernement adresse au pouvoir organisateur une mise en demeure par

laquelle il l'invite, dans un délai de trente jours à dater de cette mise en demeure, à apporter la preuve qu'il ne se trouve plus dans un cas d'application des paragraphes 1<sup>er</sup> à 3. Le Gouvernement peut, par arrêté, déléguer cette compétence au ministre fonctionnellement compétent.

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

Une copie de la mise en demeure visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> est notifiée au membre du personnel technique concerné.

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

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

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

## CHAPITRE VII. - Du régime disciplinaire

### Section 1<sup>re</sup>. - Sanctions disciplinaires

*modifié par D. 30-04-2009*

**Article 81.** - Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux membres du personnel technique, engagés à titre définitif, qui manquent à leurs devoirs sont :

- 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;
- 7° le licenciement pour faute grave.

*complété par D. 04-05-2005 ; modifié par D. 13-12-2007*

**Article 82. - § 1<sup>er</sup>.** Les sanctions disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique est engagé à titre définitif ou par le pouvoir organisateur du centre dans lequel le membre du personnel technique, engagé à titre définitif par un autre pouvoir organisateur, exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions visées au chapitre 6.

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



---

application des dispositions visées au chapitre 6.

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

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

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

**§ 3.** Dans un délai de vingt jours à compter de la notification visée au § 2, le membre du personnel technique peut exercer un recours contre la proposition de sanction disciplinaire auprès de la chambre de recours compétente. Le membre du personnel technique qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur.

Le recours suspend la procédure.

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

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

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

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

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

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

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



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

**Article 83.** - La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au minimum et trois mois au maximum.

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

**Article 84.** - La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum.

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

**Article 85.** - La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an, ni dépasser cinq ans.

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

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

**Article 86.** - La retenue sur traitement ou traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement ou traitement d'attente du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

**Article 87.** - ..... *abrogé par D. 13-12-2007*

**Article 88.** - Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

**Article 89.** - Hormis le cas de la suspension préventive, l'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel technique n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir de la notification de la décision disciplinaire définitive visée à l'article 82, § 4, ou le troisième jour ouvrable visé au § 5 du même article.

**Article 90.** - Toute sanction disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier du membre du personnel technique.

## Section 2. - Radiation de la sanction disciplinaire

**Article 91.** - 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 par mesure disciplinaire;
- 4° de sept ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

Le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> commence à courir à la date de la décision en matière disciplinaire.

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

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

### Section 1<sup>re</sup>. - Disposition générale

**Article 92.** - La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

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

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

### Section 2. - De la suspension préventive des membres du personnel technique définitifs

**Article 93.** - § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre définitif :

- 1° 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 technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3° 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 formulée par le pouvoir organisateur au membre du personnel technique si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition;

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

disciplinaire formulée par le pouvoir organisateur à l'encontre du membre du personnel technique;

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

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

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale définitive, le délai d'un an visé à l'alinéa 1<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 tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

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

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

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

*Modifié par D. 30-04-2009*

**Article 94.** - Tout membre du personnel technique définitif suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel technique définitif suspendu préventivement, qui fait l'objet :

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

2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique 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° de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants et dont l'appréciation appartient au pouvoir organisateur;

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 81, 4°, 5°, 6° et 7°, est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

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

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° 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 technique 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 technique de l'application de cet alinéa 2, 4°.

Pour l'application de l'alinéa 2, 5°, cette réduction de traitement prend effet le jour où le pouvoir organisateur notifie la proposition de sanction disciplinaire.

*Modifié par D. 30-04-2009*

**Article 95. - § 1<sup>er</sup>.** 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 technique une des sanctions prévues à l'article 81, 4°, 5°, 6° et 7°;

2° il est fait application de l'article 110, 2°, b), ou 6°;

3° le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Si le traitement du membre du personnel technique a été réduit en application de l'article 94, alinéa 2, 4° 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 technique perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

**§ 2.** Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lors que la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet :

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

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

Par ailleurs, lorsque dans le cadre d'une procédure disciplinaire, une mesure de suspension préventive a été prise à l'égard d'un membre du personnel technique sans que ce dernier n'ait dû subir une réduction de moitié de son traitement, le pouvoir organisateur remboursera à la Communauté française la moitié du traitement intégralement perçu par le membre du personnel technique durant la durée de la suspension préventive si :

1° au terme de la procédure disciplinaire, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à l'égard du membre du personnel technique;

2° au terme de la procédure disciplinaire, la sanction de rappel à l'ordre, de blâme ou de retenue sur traitement est prononcée;

3° la procédure disciplinaire n'est pas menée à son terme par le pouvoir

organisateur.

**Article 96.** - La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

### **Section 3. - De la suspension préventive des membres du personnel technique temporaires**

**Article 97.** - § 1<sup>er</sup>. Lorsque l'intérêt du service le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire :

1° 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 technique doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur.

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

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

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

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

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

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

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

La mesure d'écartement doit être prise dans les trois jours ouvrables qui suivent

---

le jour où la faute grave ou les griefs précités sont constatés.

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

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

**Article 98.** - Tout membre du personnel technique temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le traitement de tout membre du personnel technique suspendu préventivement, qui fait l'objet :

- 1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;
  - 2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires,
- est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

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

Cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

**Article 99. - § 1<sup>er</sup>.** A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :

- 1° il est fait application de l'article 109, 2°, b) , ou 5°;
- 2° le membre du personnel technique fait l'objet d'une condamnation pénale définitive.

Lorsque la mesure de réduction de traitement est rapportée en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel technique reçoit le complément de sa subvention-traitement initialement retenue augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

**§ 2.** Le pouvoir organisateur verse à la Communauté française le montant du complément visé au paragraphe 1<sup>er</sup>.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le pouvoir organisateur n'est pas tenu de rembourser ce complément à la Communauté française lors que la réduction de traitement rapportée a initialement été opérée à l'encontre d'un membre du personnel technique faisant l'objet :

- 1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;
- 2° d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel technique a fait usage de ses droits de recours ordinaires.

**Article 100.** - La suspension préventive est portée à la connaissance du

---

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

**Article 101.** - La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel technique engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement à titre temporaire prend fin et, au plus tard, au 31 août de l'exercice en cours.

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

## CHAPITRE IX. - Des Chambres de recours

**Article 102. - § 1<sup>er</sup>.** Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés confessionnels ou non confessionnels, selon le cas, reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres libres subventionnés affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, le Gouvernement institue auprès du Ministère, d'une part pour les centres confessionnels et d'autre part pour les centres non confessionnels, des chambre de recours dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère.

L'arrêté du Gouvernement instituant les chambres de recours en détermine la dénomination, la compétence et la composition.

Chaque Chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

**§ 2.** A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'(les) organe(s) de représentation et de coordination visé(s) au § 1<sup>er</sup> devra (devront) apporter la preuve de son (leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

**Article 103.** - Les Chambres de recours sont composées :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés;

2° d'un président et d'un président suppléant choisis parmi les magistrats en activité ou admis à la retraite ou parmi les fonctionnaires généraux de la Direction générale des Personnels de l'Enseignement subventionné;

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

Le Gouvernement fixe le nombre de membres de chaque Chambre de recours visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, ainsi que la durée de leur mandat, chaque Chambre comprenant au moins quatre membres effectifs représentant les pouvoirs organisateurs et quatre membres effectifs représentant les membres du personnel technique.

Le président et le président suppléant sont désignés pour quatre ans par le Gouvernement.

Les membres effectifs et suppléants sont désignés par le Gouvernement sur proposition de l'(des) organe(s) et des groupements visés à l'article 102, § 1<sup>er</sup>. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant désigné selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa précédent.



En cas de remplacement d'un membre, le remplaçant achève le mandat de celui à la place de qui il est désigné.

Les secrétaire et secrétaire adjoint, désignés par le Gouvernement parmi les agents du Ministère, assument le secrétariat de la Chambre de recours. Ils n'ont pas de voix délibérative.

**Article 104.** - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel technique et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants.

Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel technique et le pouvoir organisateur peuvent récuser trois membres au maximum.

Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant.

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

Tout membre qui se sait cause de récusation est tenu de s'abstenir.

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

**Article 105.** - Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours qui suivent la réception du recours et sont entendues par la chambre de recours.

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

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

En cas d'absence de l'une des parties régulièrement convoquées ou de son défenseur, la chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance. Les deux séances ne peuvent être espacées de moins de cinq jours.

Avant de délibérer, la chambre de recours peut ordonner une enquête complémentaire et entendre des témoins.

**Article 106.** - La chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents.

Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

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

L'avis est donné à la majorité simple des voix. Le vote est secret. En cas de parité, le président décide.

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

**Article 107.** - La chambre de recours ne peut se réunir du 15 juillet au 15 août inclus, sauf urgence unanimement reconnue par l'ensemble des membres présents y compris le président.

**Article 108.** - Les frais de fonctionnement des chambres de recours sont à charge de la Communauté française. Le Gouvernement détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit. Toutefois, si le président ou le président suppléant est un fonctionnaire général, aucune indemnité n'est due.

## CHAPITRE X. - De la fin de l'engagement

**Article 109.** - Les contrats conclus avec les membres du personnel technique engagés à titre temporaire prennent fin pour l'ensemble ou une partie de la charge :

1° à partir du moment où leur engagement à titre temporaire, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

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

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

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice; d) être de conduite irréprochable;

3° 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° lorsqu'aucun recours visé à l'article 23 n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

7° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel technique qui le remplace temporairement;

10° au moment où l'emploi occupé par le membre du personnel technique temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel, soit :

a) par application des dispositions visées au chapitre 6;

b) par application de l'article 40, § 1<sup>er</sup>;

c) par application de l'article 40, § 2;

d) par engagement à titre définitif;

e) par attribution de l'emploi devenu définitivement vacant à un membre du personnel technique temporaire prioritaire;

11° au moment de la réception de la dépêche par laquelle la Communauté

française qui octroie la subvention-traitement communique que la fonction exercée ne peut plus être subventionné entièrement ou partiellement;

12° au terme indiqué dans l'acte d'engagement et, au plus tard, à la fin de l'exercice au cours duquel l'engagement a été fait;

13° au moment de la réception de l'avis de l'Office médico-social de l'Etat déclarant le membre du personnel technique temporaire définitivement inapte;

14° moyennant préavis donné conformément aux dispositions des articles 34 et 37, soit de commun accord, soit en application de l'article 36.

*complété par D. 30-04-2009*

**Article 110.** - Les contrats conclus avec les membres du personnel technique engagés à titre définitif prennent fin :

1° à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur;

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

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

b) jouir des droits civils et politiques;

c) avoir satisfait aux lois sur la milice;

d) être de conduite irréprochable;

3° 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° si, rappelés en activité de service, ils refusent, sans motif valable, d'occuper dans les dix jours l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;

6° s'ils se trouvent dans les cas où l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

7° lorsqu'aucun recours visé à l'article 23 n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction de travail;

8° s'il est constaté qu'une incapacité permanente de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement les met hors d'état de remplir convenablement leurs fonctions;

9° en cas d'engagement à titre définitif dans une autre fonction;

10° en cas de démission volontaire. Dans ce cas, le membre du personnel technique ne peut abandonner son service qu'à la condition d'y avoir été dûment autorisé par son pouvoir organisateur ou après un préavis de quinze jours;

12° en cas de mise à la retraite pour inaptitude physique;

13° en cas de mise à la retraite normale par limite d'âge;

14° par licenciement pour faute grave.

15° *par démission disciplinaire, conformément à l'article 81. (en vigueur au 01/09/2009)*

Le contrat prend effectivement fin dans les dix jours de la notification au membre du personnel technique de la décision définitive visée au 7°.

## CHAPITRE XI. - Des commissions paritaires

**Article 111.** - § 1<sup>er</sup>. Après consultation de l'(des) organe(s) de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés confessionnels ou non confessionnels, selon le cas, reconnu(s) par le Gouvernement et des groupements du personnel technique des centres libres subventionnés, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, le Gouvernement institue :

- 1° pour les centres confessionnels, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère;
- 2° pour les centres non confessionnels, une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les centres du même caractère.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire en précise la dénomination, la compétence et la composition.

**§ 2.** A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'(les) organe(s) de représentation et de coordination visé(s) au § 1<sup>er</sup> devra (devront) apporter la preuve de son (leur) fonctionnement démocratique selon les modalités et critères déterminés par décret.

**Article 112.** - Les décisions des commissions paritaires centrales peuvent, à leur demande, être rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement.

Si le Gouvernement estime ne pas pouvoir donner suite à cette demande, il en fait connaître les motifs à la commission paritaire centrale.

**Article 113.** - Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires ne peuvent s'écarter des règles du présent décret.

**Article 114.** - Chaque commission paritaire élabore son règlement d'ordre intérieur particulier, sous réserve d'approbation par le Gouvernement.

**Article 115.** - Les commissions paritaires sont composées :

- 1° d'un président et d'un vice-président;
- 2° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs des centres libres subventionnés et des membres du personnel technique des centres libres subventionnés;
- 3° d'un ou de plusieurs référendaires dont la mission est de conseiller la commission;
- 4° d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint.

Le nombre de membres des commissions paritaires visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, ainsi que la durée des mandats des membres de la commission sont fixés par le Gouvernement.

Le président, le vice-président, le(s) référendaire(s), le secrétaire et le secrétaire adjoint n'ont pas voix délibérative.

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

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel technique peuvent se faire assister de conseillers techniques dont le nombre maximum est déterminé par le règlement d'ordre intérieur visé à l'article 114. Ceux-ci n'ont pas voix délibérative.

**Article 116.** - Les membres effectifs des commissions paritaires sont désignés par le Gouvernement sur proposition de l'(des) organe(s) et des groupements visés à l'article 111, § 1<sup>er</sup>. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement procède directement aux désignations.

Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne un membre suppléant selon les mêmes modalités.

Les président et vice-président sont choisis par le Gouvernement parmi les personnes compétentes en la matière, indépendantes des intérêts dont la commission peut avoir à connaître. Dans la limite des possibilités, il peut s'agir de conciliateurs sociaux.

Les secrétaire et secrétaire adjoint, choisis parmi les agents du Ministère, ainsi que le(s) référendaire(s) sont désignés par le Gouvernement L'exercice des fonctions de président et de vice-président est incompatible avec l'exercice d'un mandat parlementaire.

**Article 117.** - Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :

1° de délibérer sur les conditions générales de travail;

2° d'établir pour le personnel technique visé par le présent décret des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret et de ses arrêtés d'exécution;

3° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel technique;

4° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires;

5° de connaître des demandes d'avis introduites par le membre du personnel technique ou le pouvoir organisateur en matière d'incompatibilité conformément à l'article 23.

**Article 118.** - Les décisions des commissions paritaires centrales sont prises à l'unanimité, la majorité des membres se trouvant réunie dans chaque groupe.

**Article 119.** - L'exécution des décisions rendues obligatoires conformément à l'article 112 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par le Gouvernement.

En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'alinéa 1<sup>er</sup> dressent des procès-verbaux qu'ils transmettent au procureur du Roi compétent et une copie en est adressée, par lettre recommandée à la poste, au contrevenant dans les huit jours, le tout à peine de nullité.

Les agents mentionnés à l'alinéa 1<sup>er</sup> ont le libre accès aux locaux où les membres du personnel technique exercent leurs missions.

Les directeurs et les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Toute infraction aux dispositions rendues obligatoires conformément à l'article 112 est punie d'une amende de 2,50 euros à 2.500 euros. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 5.000 euros.

Les peines prévues à l'alinéa précédent sont applicables à tout membre du personnel technique et administratif qui contrevient aux mêmes dispositions.

Les pouvoirs organisateurs, les directions des centres ainsi que tout membre du personnel technique administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret sont punis d'une amende de 1 euro à 2,50 euros, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Est puni d'une amende de 2,50 euros à 2.500 euros quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées

---

par le service de contrôle.

Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs directeurs de centres.

## CHAPITRE XII. - Nullité des clauses contraires au statut

**Article 120.** - Toute clause contractuelle ou toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent décret ou aux règles complémentaires fixées par la commission paritaire compétente et rendues obligatoires par un arrêté du Gouvernement est nulle et non avenue.

## CHAPITRE XIII. - Dispositions abrogatoire, transitoires et finale

**Article 121.** - Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent à titre définitif un emploi de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux demeurent engagés à titre définitif à ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Lorsqu'il est procédé au remplacement temporaire d'un membre du personnel technique visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, absent en raison d'un congé ou d'une disponibilité, ce remplacement est effectué par priorité par un membre du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi conformément au chapitre 6.

A défaut, il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par l'engagement à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

**Article 122.** - Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi définitivement vacant de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux sont maintenus en qualité de membre du personnel technique temporaire dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par l'engagement à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Aux conditions prescrites par le présent décret ou, le cas échéant, en application de l'article 127, alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel technique visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Les membres du personnel engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en application de l'alinéa précédent sont remplacés conformément à l'article 121.

**Article 123.** - Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, occupent effectivement à titre temporaire un emploi temporairement vacant de la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en contradiction avec, selon le cas, les dispositions de l'article 3, § 2, ou de l'article 4, § 2, de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1960 relative aux centres psycho-médico-sociaux sont maintenus en qualité de membre du personnel technique temporaire dans ladite fonction et restent soumis à l'application du présent décret.

Il est procédé au remplacement du membre du personnel visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> par l'engagement à titre temporaire d'un membre du personnel à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique.

Aux conditions prescrites par le présent décret ou, le cas échéant, en application de l'article 127, alinéa 1<sup>er</sup>, les membres du personnel technique visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique pour autant que, jusqu'à la date à laquelle l'emploi qu'ils occupent est déclaré définitivement vacant, les périodes d'engagement à titre temporaire successives dont ils ont fait l'objet aient été effectuées sans interruption.

Les membres du personnel engagés à titre définitif à la fonction d'auxiliaire psycho-pédagogique en application de l'alinéa précédent sont remplacés conformément à l'article 121.

**Article 124.** - Pour l'application de l'article 28, 1<sup>o</sup>, sont réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les membres du personnel technique engagés à titre définitif à ladite fonction avant la date d'entrée en vigueur du présent décret sur la base du diplôme de licencié en :

- 1<sup>o</sup> sciences de l'éducation;
- 2<sup>o</sup> sciences pédagogiques.

Sont également réputés être porteurs du titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique, les membres du personnel technique qui, sur la base du diplôme de licencié visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> et avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, ont été engagés à titre temporaire à ladite fonction et qui comptabilisent 364 jours de services dans ladite fonction au sein des centres psycho-médico-sociaux libres subventionnés.

**Article 125.** - Pour l'application de l'article 28, 1<sup>o</sup>, sont également assimilés au titre requis pour la fonction de conseiller psycho-pédagogique les diplômés de licencié en :

- 1<sup>o</sup> psychologie;
- 2<sup>o</sup> orientation et sélection professionnelles;
- 3<sup>o</sup> sciences psychologiques et pédagogiques;
- 4<sup>o</sup> sciences psychologiques;
- 5<sup>o</sup> psychologie appliquée;
- 6<sup>o</sup> psychologie clinique;
- 7<sup>o</sup> sciences psycho-pédagogiques.

**Article 126.** - Les membres du personnel technique subventionnés, engagés à titre définitif à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, sont censés être engagés à titre définitif au sens du présent décret, dans les attributions exercées à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret et affectés au centre dans lequel ils exercent ces attributions.

**Article 127.** - Les membres du personnel technique subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de recrutement, peuvent être engagés à titre définitif au plus tard le 1<sup>er</sup> jour du troisième mois qui suit la date de publication du présent décret au Moniteur belge, à condition qu'à la date de l'engagement à titre définitif, ils satisfassent aux conditions de l'article 43, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, à l'exception des 8<sup>o</sup> et 12<sup>o</sup>, et qu'en outre, ils aient occupé pendant deux ans un emploi subventionné.

L'engagement à titre définitif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être accordé que dans un emploi vacant qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par

---

réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Les membres du personnel visés au présent paragraphe qui n'ont pas bénéficié de la disposition de l'alinéa 1<sup>er</sup> valorisent l'ancienneté acquise au sein du pouvoir organisateur selon le mode de calcul prévu à l'article 48, pour autant qu'ils soient prioritaires auprès du pouvoir organisateur conformément à l'article 30, § 1<sup>er</sup>.

**Article 128.** - Les membres du personnel subventionnés qui, à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de promotion, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont à la condition de l'article 54, 1<sup>o</sup>, et remplissent la condition d'aptitude physique fixée à l'article 43, § 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup>.

L'engagement à titre définitif visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être accordé que dans l'emploi qui, sur la base des dispositions du chapitre 6, n'est plus accessible par réaffectation ou rappel provisoire à l'activité d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Par dérogation à l'article 56 et en attendant cet engagement à titre définitif, les membres du personnel visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

**Article 129.** - Les membres du personnel technique en disponibilité par défaut d'emploi à la veille de l'entrée en vigueur du présent décret sont réputés avoir été affectés au centre dans lequel ils étaient titulaires d'un emploi au 31 août qui précède leur mise en disponibilité.

**Article 130.** - Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2002.

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