



CIRCULAIRE N° 2872

DU 15/09/2009

Objet : Note explicative des dispositions statutaires applicables aux **puériculteurs** des établissements d'enseignement maternel et ordinaire organisés par la Communauté française.

Interprétations et commentaires

Réseau : Communauté française

Niveaux & Services : Enseignement obligatoire

Aux chefs des établissements d'enseignement
obligatoire organisé par la Communauté française ;

Circulaire	Administrative	
Emetteur	Administration	AGPE
Destinataire	Direction	Enseignement obligatoire organisé par la Communauté française
Contact	Le Secrétariat du directeur général : 02/413.39.31	
Documents à renvoyer	Non	
Date limite d'envoi	Sans objet	
Objet	Note explicative des dispositions statutaires applicables aux puériculteurs des établissements d'enseignement maternel et ordinaire organisés par la Communauté française	

Autorité : A.G.P.E.

Signataire : Bernard GORET

Gestionnaire : Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la Communauté française

Nombre de pages : 45

Mots-clés : puériculteurs

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE DE BELGIQUE

ADMINISTRATION GENERALE DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT



LES DISPOSITIONS STATUTAIRES APPLICABLES AUX PUERICULTEURS DES
ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT MATERNEL ORDINAIRE ORGANISES PAR LA
COMMUNAUTE FRANCAISE



**Réalisé par la Direction générale des Personnels de
l'Enseignement de la Communauté française**

TABLE DES MATIERES

	Pages
TABLE DES MATIERES	2 à 4
AVANT-PROPOS	5
LISTE DES TEXTES A PORTEE STATUTAIRE	6 à 8
TITRE I - EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIREES	9
Chapitre I <u>LA FONCTION</u>	9
Chapitre II <u>LES TITRES</u>	10
Chapitre III <u>ZONES D’AFFECTATION, COMMISSIONS ZONALES D’AFFECTATION ET COMMISSION INTERZONALE D’AFFECTATION</u>	11
Chapitre IV <u>RECRUTEMENT</u>	12
IV.1. <u>Puériculteur désigné en qualité d’ACS / APE</u>	12
IV.1.1. Conditions à remplir par les candidats à une désignation en qualité d’ACS / APE	12
IV.1.2. Classement des candidats à une désignation en qualité d’ACS / APE	12
IV.1.3. Désignation en qualité d’ACS / APE	12
IV.1.4. Rapport du chef d’établissement sur la manière de servir du puériculteur désigné en qualité d’ACS / APE et incidence de ce rapport	12
IV.1.5. Licenciement d’un puériculteur désigné en qualité d’ACS / APE	12
IV.1.5.1. Fin du contrat par licenciement	13-14
IV.1.5.2. Fin du contrat par licenciement sans préavis pour faute grave	14-15
IV.1.5.3. Conséquences du licenciement d’un puériculteur désigné en qualité d’ACS / APE	15
IV.2. <u>Puériculteur nommé à titre définitif</u>	15
IV.2.1. Nomination à titre définitif	15
IV.3. <u>Puériculteur désigné à titre contractuel dans le cadre d’un remplacement</u>	16
IV.3.1. Désignation à titre contractuel	16
IV.3.2. Licenciement d’un puériculteur désigné à titre contractuel dans le cadre d’un remplacement	16
IV.3.2.1. Fin du contrat par licenciement	16 à 18
IV.3.2.2. Fin du contrat par licenciement sans préavis pour faute grave	18
Chapitre V. <u>CHANGEMENT D’AFFECTATION</u>	19
V.1. <u>Introduction des demandes de changement d’affectation</u>	19

V.2.	<u>Obtention d'un changement d'affectation</u>	19
V.3.	<u>Prise de cours d'un changement d'affectation</u>	19
Chapitre VI.	<u>DEVOIRS</u>	20
Chapitre VII.	<u>PEINES DISCIPLINAIRES</u>	21
VII.1.	<u>Procédure disciplinaire</u>	21
VII.1.1.	Suspension de la procédure et du prononcé disciplinaires	21
VII.1.2.	Audition préalable	21
VII.1.3.	Possibilité d'introduction d'un recours	22
VII.1.4.	La Chambre de recours	22
VII.2.	<u>Prise de cours d'une peine disciplinaire</u>	23
VII.3.	<u>Conséquences de la peine disciplinaire infligée</u>	23
VII.4.	<u>Radiation des peines disciplinaires</u>	23
Chapitre VIII.	<u>SUSPENSION PREVENTIVE</u>	24
VIII.1.	<u>Mesure de suspension préventive</u>	24
VIII.1.1.	Caractéristiques	24
VIII.1.2.	Cas où la procédure de suspension préventive peut être engagée	24-25
VIII.1.3.	Procédure	25-26
VIII.1.4.	Effets de la décision	26
VIII.1.5.	Durée de la suspension préventive	26 à 28
VIII.2.	<u>Mesure d'écartement sur-le-champ</u>	28
VIII.2.1.	Caractéristiques	28
VIII.2.2.	Cas où la mesure d'écartement sur-le-champ peut être prise	28
VIII.2.3.	Procédure	28-29
VIII.3.	<u>Traitement du membre du personnel écarté sur-le-champ ou suspendu préventivement</u>	29
VIII.3.1.	Fixation du traitement du membre du personnel pendant la durée de la mesure d'écartement sur-le-champ ou de la suspension préventive	29-30
VIII.3.2.	Sort de la mesure de réduction de traitement visée au point VIII.3.1., lorsque la mesure de suspension préventive prend fin	30-31
Chapitre IX	<u>PUERICULTEURS VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE</u>	32
IX.1.	<u>Du régime des membres du personnel désignés à titre provisoire</u>	32
IX.1.1.	Droit de la victime	32
IX.1.2.	Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération	32-33
IX.1.3.	Procédure	33-34
IX.2.	<u>Du régime des membres du personnel nommé à titre définitif</u>	34
IX.2.1.	Droit de la victime	34

IX.2.2.	Conditions à remplir pour que la demande soit prise en considération	34
IX.2.3.	Procédure	34 à 36
IX.2.4.	Effets sur la carrière du membre du personnel nommé à titre définitif	36
Chapitre X	<u>SIGNALEMENT</u>	37
X.1.	<u>Auteur du bulletin de signalement</u>	37
X.2.	<u>Mentions de signalement et portée de ces mentions</u>	38
X.3.	<u>Période d'attribution du signalement</u>	38-39
X.4.	<u>Contenu et mode de modification de la mention de signalement</u>	39
X.4.1.	Fiche individuelle et portée de celle-ci	39-40
X.4.2.	Mode de modification de la mention de signalement	40
X.5.	<u>Prise de connaissance du bulletin de signalement et recours éventuel</u>	40
X.5.1.	Prise de connaissance du bulletin de signalement	40
X.5.2.	Recours éventuel	41
X.6.	<u>Conséquences de l'obtention de la mention « Insuffisant » portée au bulletin de signalement</u>	41
Chapitre XI.	<u>CHAMBRE DE RECOURS</u>	42
Chapitre XII.	<u>POSITIONS ADMINISTRATIVES</u>	43
XII.1.	<u>Activité de service</u>	43
XII.2.	<u>Non-activité</u>	43-44
XII.3.	<u>Disponibilité</u>	44
Chapitre XIII.	<u>DEMISSION D'OFFICE</u>	45
XIII.1.	<u>Démission d'office et sans préavis et cessation des fonctions du puériculteur nommé à titre définitif</u>	45
XIII.2.	<u>Démission d'office et sans préavis et cessation des fonctions du puériculteur désigné à titre contractuel</u>	45

AVANT-PROPOS

L'ambition des auteurs de ce syllabus est de permettre aux puériculteurs des établissements d'enseignement organisés par la Communauté française de mieux comprendre les dispositifs statutaires qui régissent leur carrière.

Le présent syllabus concerne:

- les puériculteurs ACS/APE exerçant leurs fonctions dans des établissements d'enseignement organisés par la Communauté française dans le cadre du Décret du 12 mai 2004;
- les puériculteurs contractuels effectuant un remplacement dans l'enseignement maternel ordinaire dans le cadre de l'article 24, du Décret du 2 juin 2006;
- les puériculteurs nommés à titre définitif dans l'enseignement maternel ordinaire et soumis aux dispositions du Décret du 2 juin 2006.

Ce document est établi en fonction des textes en vigueur au 1^{er} septembre 2009. Des mises à jour interviendront ultérieurement en fonction de l'évolution de la législation.

Le lecteur voudra bien dès lors considérer ce syllabus comme un outil de travail et devra toujours se référer aux textes légaux et réglementaires qui sont les seuls documents officiels en la matière.

Liste des textes à portée statutaire

Le lecteur trouvera ci-après les listes des principaux textes à portée statutaire auxquels il est fait référence dans le présent syllabus.

Les textes qui y sont repris sont les textes tels qu'ils ont, éventuellement, été modifiés, au plus tard le 1^{er} septembre 2009

Ils peuvent être consultés sur le site <http://www.cdadoc.cfwb.be/> en cliquant ensuite sur Gallilex.

1. Textes statutaires relatifs aux puériculteurs

1. Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
2. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 02 octobre 1968 déterminant et classant les fonctions des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et les fonctions des membres du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
3. Arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, de promotion sociale et artistique de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
4. Arrêté royal du 22 juillet 1969 fixant les règles d'après lesquelles sont classés les candidats à une désignation à titre temporaire dans l'enseignement de l'Etat.
5. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 avril 1969 fixant les titres requis des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécial, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté française et des internats dépendant de ces établissements
6. Arrêté royal du 20 décembre 1973 pris en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
7. Arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
8. Arrêté royal du 18 janvier 1974 pris en application de l'article 164 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements

d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

9. Arrêté royal du 25 novembre 1976 relatif aux absences de longue durée justifiées par des raisons familiales.
10. Arrêté royal n° 297 du 31 mars 1984 relatif aux charges, traitements, subventions-traitements et congés pour prestations réduites dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux – Articles 7 à 10 nonies.
11. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 22 juin 1989 relatif au congé pour prestations réduites justifiées par des raisons de convenances personnelles accordées au membre du personnel de l'enseignement de la Communauté française, âgé de 50 ans ou qui a au moins 2 enfants à charge qui n'ont pas dépassé l'âge de 14 ans et relatif à la mise en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite.
12. Arrêté royal du 12 août 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption aux membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.
13. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 janvier 1992 relatif au congé parental accordé à certains membres du personnel des établissements d'enseignement de la Communauté.
14. Arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 3 décembre 1992 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle dans l'enseignement et les centres psycho-médico-sociaux.
15. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 28 février 1994 relatif au contrôle des absences des membres du personnel de l'enseignement de la Communauté française et des membres du personnel subventionnés de l'enseignement subventionné.
16. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 avril 1995 fixant les modèles du bulletin de signalement et de la fiche individuelle prévus à l'article 75 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique, du personnel social des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.
17. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 mai 1995 fixant les conditions dans lesquelles un membre du personnel en disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite peut être autorisé à exercer une occupation lucrative.
18. Décret du 24 juin 1996 portant réglementation des missions, des congés pour mission et des mises en disponibilité pour mission spéciale dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.
19. Décret du 20 décembre 1996 relatif à la répartition des prestations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle des membres du personnel de l'enseignement et des centres psycho-médico-sociaux.
20. Décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en œuvre de discriminations positives.
21. Décret du 5 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité de certains membres du personnel de l'enseignement.

22. Décret du 17 juillet 2002 portant modifications urgentes en matière d'enseignement.
23. Décret du 8 mai 2003 modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité.
24. Décret du 12 mai 2004 fixant les droits et obligations des puériculteurs et portant diverses dispositions relatives à la valorisation des jours prestés par le personnel non statutaire de la Communauté française.
25. Décret du 02 juin 2006 relatif au cadre organique et au statut des puériculteurs des établissements d'enseignement maternel ordinaire organisés et subventionnés par la Communauté française.
26. Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 18 septembre 2008 fixant les modalités selon lesquelles est formulée une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service dans l'enseignement organisé par la Communauté française et les Centres psycho-médico-sociaux organisés par la Communauté française.

TITRE I – EXPOSE DES DISPOSITIONS STATUTAIRES
--

CHAPITRE I LA FONCTION

LA FONCTION

Comme précisé ci-avant, la fonction qui fait l'objet du présent syllabus est celle du puériculteur des établissements d'enseignement organisés par la Communauté française

Il s'agit donc du puériculteur :

- ACS/APE exerçant ses fonctions dans des établissements d'enseignement organisés par la Communauté française dans le cadre du Décret du 12 mai 2004 tels que visés par l'article 3 du Décret du 12 mai 2004
- ou
- contractuel effectuant un remplacement dans l'enseignement maternel ordinaire dans le cadre de l'article 24, du Décret du 2 juin 2006.
- ou
- nommé à titre définitif dans l'enseignement maternel ordinaire et soumis aux dispositions du Décret du 2 juin 2006

CHAPITRE II LES TITRES

Deux articles du Décret du 12 mai 2004 précisent les titres que doivent posséder les membres du personnel pour exercer la fonction de puériculteur à titre d'ACS / APE

Il s'agit de :

- l'article 6 qui mentionne que le membre du personnel doit être porteur de l'un des titres visés à l'article 15 de l'AE du 22 avril 1969.
- l'article 64 bis qui indique que les porteurs d'un autre titre qu'il précise sont réputés remplir la condition visée à l'article 6 précité.

- Deux articles du Décret du 2 juin 2006 apportent des précisions au sujet des titres que doivent posséder les membres du personnel pour exercer la fonction de puériculteur à titre contractuel (dans le cadre d'un remplacement) ou pour exercer la fonction de puériculteur à titre définitif

Il s'agit de :

- l'article 10 qui mentionne également que le membre du personnel doit être porteur de l'un des titres visés à l'article 15 de l'AE du 22 avril 1969.
- L'article 86 du 2 juin 2006 instaure un régime transitoire en faveur de membres du personnel qui ont été désignés comme puériculteurs ACS / APE durant au moins 600 jours et qui sont détenteurs de certains titres qu'il précise

Il est à noter qu'aucun titulaire d'un titre autre que l'un de ceux visés ci-avant ne peut être désigné en qualité de puériculteur ni maintenu en fonction en cette qualité.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE III ZONES D’AFFECTATION, COMMISSIONS ZONALES D’AFFECTATION ET COMMISSION INTERZONALE D’AFFECTATION</p>
--

Les commissions visées par le présent chapitre sont celles créées par les dispositions du statut du 22 mars 1969.

Rappel

Chaque établissement d’enseignement relève d’une des dix zones d’affectation définies à l’**article 14bis de l’A.R. du 22 mars 1969**. Dans chaque zone d’affectation a été créée une commission zonale d’affectation dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés à l’**article 14quater de l’A.R. du 22 mars 1969**.

Pour l’ensemble des dix zones d’affectation a également été créée une commission interzonale d’affectation dont le rôle, la composition et le fonctionnement sont fixés à l’article 14ter de l’A.R. du **22 mars 1969**.

Les missions de ces commissions eu égard à la fonction de puériculteur

Chacune des commissions zonales exerce les missions qui sont précisées :

- à l’**article 7 du Décret du 12 mai 2004** pour l’application des règles d’attribution de postes de puériculteur ACS / APE (**articles 22 à 27 du Décret du 12 mai 2004**);
- à l’**article 7 du Décret du 2 juin 2006** pour l’application des règles d’attribution de postes de puériculteur repris au cadre organique (**articles 4 à 6 du Décret du 2 juin 2006**).

CHAPITRE IV RECRUTEMENT
--

Le puériculteur qui remplit les conditions requises, peut être désigné en qualité d'ACS / APE pour ensuite être nommé à titre définitif dans un emploi du cadre statutaire.

Le puériculteur peut également être désigné à titre contractuel pour effectuer des remplacements.

IV.1. PUERICULTEUR DESIGNÉ EN QUALITÉ D'ACS / APE

IV.1.1. CONDITIONS A REMPLIR PAR LES CANDIDATS A UNE DESIGNATION EN QUALITE D'ACS / APE

Pour être désigné en qualité d'ACS / APE, le candidat doit remplir les conditions visées à l'**article 5 du Décret du 12 mai 2004**.

Parmi ces conditions, le candidat doit répondre à l'appel dont mention à l'**article 28§1^{er}, 5^{ème} alinéa du Décret du 12 mai 2004**.

IV.1.2. CLASSEMENT DES CANDIDATS A UNE DESIGNATION EN QUALITE D'ACS / APE

Les candidats visés à l'**article 5 du Décret du 12 mai 2004** et qui introduisent leur candidature en respectant les conditions reprises dans l'appel sont classés selon les règles fixées par l'**article 28 §1^{er}, alinéa 1, 2 et 3 du Décret du 12 mai 2004**.

Il est à noter que cet article apporte également des précisions sur la nature des jours à prendre en considération pour atteindre les 240 jours qu'il prévoit.

IV.1.3. DESIGNATION EN QUALITE D'ACS / APE

Les candidats visés à l'**article 28 du Décret du 12 mai 2004** sont désignés en qualité d'ACS / APE et appelés en service par le Ministre dans l'ordre de leur classement et compte tenu des préférences qu'ils ont exprimées quant à la zone (**6^{ème} alinéa de l'article 28 §1^{er}**).

IV.1.4. RAPPORT DU CHEF D'ETABLISSEMENT SUR LA MANIERE DE SERVIR DU PUERICULTEUR DESIGNÉ EN QUALITE D'ACS / APE ET INCIDENCE DE CE RAPPORT

Le chef d'établissement établit, au plus tard pour le 1^{er} mars, un rapport motivé sur la manière de servir du puériculteur désigné en qualité d'ACS / APE selon les modalités fixées à l'**article 32 du Décret du 12 mai 2004**.

La procédure pour l'introduction d'un recours devant la commission zonale dont dispose le membre du personnel concerné est précisée à l'**article 41 du Décret du 12 mai 2004**.

L'incidence d'un rapport défavorable établi par le chef d'établissement pendant deux années consécutives est précisée à l'**article 28 § 6 alinéa 1**.

IV.1.5. LICENCIEMENT D'UN PUERICULTEUR DESIGNÉ EN QUALITE D'ACS / APE

Aux termes de l'**article 37 du Décret du 12 mai 2004** : « Les contrats conclus avec les membres du personnel prennent fin soit par licenciement soit par licenciement sans préavis pour faute grave conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. »

IV.1.5.1. Fin du contrat par licenciement

a) Licenciement durant la période d'essai

Pour rappel, conformément à l'**article 67 de la loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail, le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, sous peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque puériculteur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de ce dernier. La période d'essai ne peut être inférieure à un mois et ne peut dépasser six mois. En l'absence de précision quant à sa durée, la période d'essai est de un mois.

Durant la période d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet au chef d'établissement de résilier le contrat de travail sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours (**article 79 de la loi du 3 juillet 1978**).

Si le membre du personnel puériculteur désigné en qualité d'ACS / APE ne satisfait pas, le chef d'établissement peut mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai, moyennant un préavis de sept jours, conformément à l'**article 81 de la loi du 3 juillet 1978** :

« § 1er. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1er, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis. »

Sous peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, sous peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, produisant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

b) Licenciement en dehors de la période d'essai

Si le membre du personnel puériculteur désigné en qualité d'ACS / APE ne satisfait pas, le chef d'établissement peut mettre fin au contrat de travail conformément à l'**article 40 de la loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail :

« § 1^{er} – Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2 – Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40. »

Cette dernière disposition prévoit que, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas à ces prescriptions, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

IV.1.5.2. Fin du contrat par licenciement sans préavis pour faute grave

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu (**article 35, alinéa 1^{er}, de la Loi du 3 juillet 1978**).

Aux termes de l'**article 35 de la Loi du 3 juillet 1978**, « est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

S'agissant d'une mesure grave, il importe de respecter scrupuleusement la procédure décrite par l'**article 35 de la loi précitée**.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins (**article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978**).

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (**article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978**).

Sous peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus *supra*.

Par ailleurs, le contrat conclu avec les membres du personnel peut prendre fin par le consentement mutuel des parties (**article 39, alinéa 1^{er}, du Décret du 12 mai 2004**).

Dans ce cas, celui-ci est constaté par un écrit signé et daté par les deux parties. Cet écrit mentionne la date de la fin du contrat (**article 39, alinéa 2, du Décret du 12 mai 2004**).

IV.1.5.3. Conséquences du licenciement d'un puériculteur désigné en qualité d'ACS / APE

En vertu de l'**article 28, § 5, du Décret du 12 mai 2004**, tout puériculteur qui a fait l'objet d'un licenciement perd le bénéfice des candidatures introduites, ainsi que celui du nombre de jours prestés avant son licenciement.

IV.2. PUERICULTEUR NOMME A TITRE DEFINITIF

IV.2.1. NOMINATION A TITRE DEFINITIF

Le puériculteur désigné en qualité d'ACS / APE est nommé à titre définitif pour autant

- qu'il réunisse les conditions de nomination précisées à l'article 15 du Décret du 2 juin 2006.

Parmi ces conditions figure notamment celle qui est explicitée à l'article 17 du même Décret et qui concerne la priorité accordée au puériculteur qui est le mieux classé dans le classement prévu à l'article 28 §1^{er} du Décret du 12 mai 2004.

- que sa nomination intervienne après que les opérations de réaffectation et, s'il échet, de changement d'affectation aient été réalisées comme le prévoit l'article 16 du Décret du 2 juin 2006.
- Qu'il ait fait part au Gouvernement de son acceptation d'une nomination à titre définitif en répondant à la proposition de nomination conformément aux dispositions des § 1 et 2 de l'article 17 ou, selon le cas, aux dispositions des § 1 et 2 de l'article 18.

En effet, les dispositions de l'article 17 sont applicables au puériculteur qui reçoit une proposition de nomination dans un emploi créé en vertu des dispositions du titre II du Décret du 2 juin 2006 tandis que les dispositions de l'article 18 sont applicables au puériculteur qui reçoit une proposition de nomination dans un emploi devenu vacant en raison de la cessation définitive d'un puériculteur nommé à titre définitif .

Le puériculteur qui accepte une proposition de nomination dans un emploi créé en vertu des dispositions du titre II est nommé par le Gouvernement et affecté le 1^{er} septembre auprès de l'un des établissements de la/des zone(s) indiquée(s) par le puériculteur conformément à **l'article 28 § 1^{er}, alinéa 6, du Décret du 12 mai 2004**.

Le puériculteur qui accepte une proposition de nomination dans un emploi devenu vacant en raison de la cessation définitive d'un puériculteur nommé à titre définitif est nommé par le Gouvernement le 1^{er} jour du mois qui suit celui au cours duquel il a notifié son acceptation.

Il est affecté auprès de l'établissement où il exerçait ses fonctions en qualité de puériculteur ACS / APE dans le respect du Décret du 12 mai 2004 (**article 18 §3 du Décret du 2 juin 2006**).

IV.3. PUERICULTEUR DESIGNÉ A TITRE CONTRACTUEL DANS LE CADRE D'UN REMPLACEMENT

IV.3.1. DESIGNATION A TITRE CONTRACTUEL

Le remplacement est régi par les dispositions de l'**article 24 du Décret du 2 juin 2006** qui distingue les remplacements d'une période ininterrompue d'au moins 15 semaines et les autres remplacements d'une durée d'au moins 10 jours ouvrables.

Cet article précise également que les dispositions de la **loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail sont applicables au puériculteur désigné dans ce cadre.

IV.3.2. LICENCIEMENT D'UN PUERICULTEUR DESIGNÉ A TITRE CONTRACTUEL DANS LE CADRE D'UN REMPLACEMENT

Aux termes de l'**article 24 du Décret du 2 juin 2006**, le remplacement d'un puériculteur nommé à titre définitif absent ou de son remplaçant est régi par les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'**article 11ter de ladite loi** stipule que « *Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis [...]* »

Le contrat de remplacement permet donc de déroger aux règles normales de préavis en prévoyant un préavis réduit, voire pas de préavis du tout, lorsque la cessation des fonctions est due au retour du puériculteur remplacé.

Ainsi, le modèle de contrat de travail de remplacement élaboré par la cellule ACS – APE – PTP de l'Administration générale des Personnels de l'Enseignement précise :

« Il est expressément convenu que le présent contrat de remplacement prend fin sans indemnités ni préavis au terme de l'absence dont le motif est précisé ci-dessus ainsi qu'en cas de retour de ou en cas de rupture du lien de travail de et au plus tard le 30 juin [...] [de l'année scolaire considérée]. »

Il s'agit de la seule hypothèse où il peut être mis fin au contrat de travail sans indemnités ni préavis.

En revanche, s'il est mis fin au contrat de remplacement d'un puériculteur, avant son échéance, pour une raison étrangère au retour du puériculteur remplacé, il faudra veiller au respect des dispositions légales relatives au licenciement.

IV.3.2.1. Fin du contrat par licenciement

a) Licenciement durant la période d'essai

Pour rappel, conformément à l'**article 67 de la loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail, le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, sous peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque puériculteur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de ce dernier. La période d'essai ne peut

être inférieure à un mois et ne peut dépasser six mois. En l'absence de précision quant à sa durée, la période d'essai est de un mois.

Durant la période d'essai, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident permet au chef d'établissement de résilier le contrat de travail sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours (**article 79 de la loi du 3 juillet 1978**).

Si le membre du personnel puériculteur désigné à titre contractuel dans le cadre d'un remplacement ne satisfait pas, le chef d'établissement peut mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai, moyennant un préavis de sept jours, conformément à **l'article 81 de la loi du 3 juillet 1978** :

« § 1er. Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt.

§ 2. La partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au § 1er, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Si cette résiliation se produit durant le premier mois de l'essai, l'indemnité est égale à la rémunération en cours (y compris les avantages acquis en vertu du contrat) correspondant à la partie du mois restant à courir, augmentée de la durée du délai de préavis. »

Sous peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, sous peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, produisant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

b) Licenciement en dehors de la période d'essai

Si le membre du personnel puériculteur désigné à titre contractuel dans le cadre d'un remplacement ne satisfait pas, le chef d'établissement peut mettre fin au contrat de travail conformément à **l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978** relative aux contrats de travail :

« § 1^{er} – Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2 – *Sans préjudice des dispositions du § 1er, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40. »*

Cette dernière disposition prévoit que, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas à ces prescriptions, ou à défaut de motif, l'employeur payera à la travailleuse une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues à la travailleuse en cas de rupture du contrat de travail.

IV.3.2.2. Fin du contrat par licenciement sans préavis pour faute grave

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu (**article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978**).

Aux termes de l'**article 35 de la loi du 3 juillet 1978**, « *est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

S'agissant d'une mesure grave, il importe de respecter scrupuleusement la procédure décrite par l'**article 35 de la loi précitée**.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins (**article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978**).

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (**article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978**).

Sous peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus *supra*.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE V CHANGEMENT D’AFFECTATION</p>
--

Tout membre du personnel nommé à titre définitif peut solliciter un changement d’affectation dans un autre établissement situé dans la même zone ou dans une autre zone (**article 22 du Décret du 2 juin 2006**).

V.1. INTRODUCTION DES DEMANDES DE CHANGEMENT D’AFFECTATION

La demande de changement d’affectation doit être motivée par des circonstances exceptionnelles et introduite, par pli recommandé, auprès du Ministre, dans le courant de janvier.

S’il s’agit d’un changement d’affectation dans un emploi de puériculteur dans un autre établissement de la zone, le membre du personnel adresse copie de sa demande au président de la commission zonale d’affectation.

S’il s’agit d’un changement d’affectation dans un emploi de puériculteur dans un établissement d’une autre zone, le membre du personnel adresse copie de sa demande au président de la commission interzonale d’affectation.

V.2. OBTENTION D’UN CHANGEMENT D’AFFECTATION

Le Gouvernement n’accorde le changement d’affectation que moyennant avis favorable de la commission concernée.

VI.3. PRISE DE COURS D’UN CHANGEMENT D’AFFECTATION

Le changement d’affectation définitif obtenu à la suite de la demande introduite en janvier prend cours le 1er septembre suivant.

CHAPITRE VI DEVOIRS

Tout membre du personnel est tenu de respecter les obligations visées aux **articles 12 à 19 du Décret du 12 mai 2004**.

Le manquement à ces devoirs peut déboucher pour un membre du personnel désigné à titre temporaire, en cas de manquement grave, sur un licenciement (**point IV.1.5**), et pour un membre du personnel nommé à titre définitif sur une peine disciplinaire (**chapitre VII**).

<p>CHAPITRE VII PEINES DISCIPLINAIRES</p>

Le puériculteur nommé à titre définitif et exerçant sa fonction dans l'enseignement organisé par la Communauté française, qui manque à ses devoirs peut se voir infliger une des neuf peines disciplinaires visées à l'**article 122 de l'A.R. du 22 mars 1969**, et, pour certaines d'entre elles, explicitées aux **articles 124 à 127 de l'A.R. du 22 mars 1969**. En effet, le **D. du 2 juin 2006** prévoit que les **articles 122 à 134 de l'A.R. du 22 mars 1969** sont applicables aux puériculteurs nommés à titre définitif exerçant leurs fonctions dans l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 66 du Décret du 2 juin 2006**).

L'autorité qui a le pouvoir de proposer une peine disciplinaire et celle qui a le pouvoir de la prononcer sont déterminées à l'**article 123 de l'A.R. du 22 mars 1969**.

Ainsi, le chef d'établissement a la possibilité de proposer les peines disciplinaires du rappel à l'ordre, de la réprimande et de la retenue sur traitement (**article 123, alinéa 1^{er}, 1^o de l'A.R. du 22 mars 1969**). Toutes les peines disciplinaires visées à l'article 122 de l'A.R. du 22 mars 1969 précité, peuvent être proposées par l'Administrateur général de l'Enseignement et de la Recherche scientifique ou par le fonctionnaire général qu'il délègue à cet effet. En pratique, délégation est faite à la Directrice générale de l'Enseignement obligatoire.

VII.1. PROCEDURE DISCIPLINAIRE

VII.1.1. SUSPENSION DE LA PROCEDURE ET DU PRONONCE DISCIPLINAIRES

L'action pénale relative aux faits qui font l'objet de la procédure disciplinaire est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires (**article 134, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Il est à remarquer que cette disposition implique qu'à tout moment de la procédure, y compris avant même que la peine disciplinaire soit proposée ou encore après que l'autorité qui a le pouvoir d'infliger la peine a reçu l'avis de la Chambre de recours, celle-ci soit suspendue si, pour les faits à propos desquels elle est engagée, le membre du personnel concerné fait l'objet d'une action pénale.

Cependant, une fois définitivement clôturée l'action pénale et quel qu'en soit le résultat, l'autorité administrative reste juge de l'application des peines disciplinaires (**article 134, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VII.1.2. AUDITION PREALABLE

Avant qu'une peine disciplinaire soit proposée à son sujet, le membre du personnel doit avoir été, au préalable, entendu (**article 131, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Il est à remarquer que cette audition doit être effectuée par l'autorité qui a le pouvoir de proposer une peine disciplinaire. Si le chef d'établissement a l'intention de proposer une peine disciplinaire, comme l'y autorise dans certains cas l'**article 123, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, de l'A.R. du 22 mars 1969**, il devra dès lors au préalable entendre le membre du personnel concerné.

Le membre du personnel concerné peut se faire assister lors de l'audition, conformément à la disposition prévue à l'**article 131, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**.

VII.1.3. POSSIBILITE D'INTRODUCTION D'UN RECOURS

Tout membre du personnel, invité à viser une proposition de peine formulée à son sujet, peut introduire, par la voie hiérarchique, un recours devant la Chambre de recours. Pour ce faire, il dispose d'un délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle la proposition de peine disciplinaire lui a été soumise pour visa (**article 144, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Il s'agit d'un délai de vingt jours calendrier.

Si le membre du personnel concerné n'introduit pas de recours, dans le délai fixé, la proposition de peine disciplinaire est transmise directement à l'autorité disciplinaire compétente pour décision (**article 144, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VII.1.4. LA CHAMBRE DE RECOURS

Le **D. du 2 juin 2006** prévoit que les **articles 136 à 157 de l'A.R. du 22 mars 1969** sont applicables aux puériculteurs nommés à titre définitif exerçant leurs fonctions dans l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 69 du Décret du 2 juin 2006**).

L'autorité hiérarchique transmet la proposition de peine disciplinaire visée par l'intéressé, le recours qu'il a introduit et toutes les pièces relatives au signalement de l'intéressé, à la Chambre de recours dans le délai d'un mois à compter de la date de réception du recours (**article 145 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La Chambre de recours donne son avis dans le délai de trois mois⁽¹⁾ à compter de la réception du dossier complet de l'affaire, délai qui, si le Ministre demande un avis d'urgence, peut être réduit sans toutefois être inférieur à un mois (**article 147 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Cet avis doit être motivé.

Il est à remarquer que contrairement aux dispositions relatives au licenciement d'un membre du personnel engagé à titre contractuel (**point IV.1.5**), en matière disciplinaire, le requérant comparait en personne, sauf empêchement légitime⁽²⁾, et peut se faire assister ou non d'un avocat, d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française en activité de service ou retraités, ou d'un délégué d'une organisation syndicale agréée (**article 150, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Si le requérant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître sans motif valable, la Chambre de recours se prononce valablement lors de sa deuxième séance (**article 150, alinéa 2, tel que modifié, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le Ministre prend la décision de prononcer la peine disciplinaire du rappel à l'ordre, de la réprimande ou de la retenue sur traitement ou de proposer au Gouvernement de prononcer une des autres peines disciplinaires dans le délai d'un mois⁽¹⁾ qui suit la réception de l'avis de la Chambre de recours. Cette décision fait mention dudit avis. Toute décision non conforme à l'avis de la Chambre de recours est motivée (**article 155, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La décision ministérielle est notifiée par l'administration aux membres de la Chambre de recours et au requérant (**article 155, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

⁽¹⁾ Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'un délai d'ordre et non d'un délai de rigueur. Ce délai n'est donc pas prévu sous peine de nullité, son dépassement peut être justifié et l'on s'en réfère alors à la notion jurisprudentielle de délai raisonnable.

⁽²⁾ En cas de maladie, le membre du personnel doit fournir la preuve de son incapacité à se présenter, via un certificat médical.

VII.2. PRISE DE COURS D'UNE PEINE DISCIPLINAIRE

Une peine disciplinaire ne peut produire d'effet qu'à partir du moment où elle est prononcée (**article 132 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VII.3. CONSEQUENCES DE LA PEINE DISCIPLINAIRE INFLIGEE

Toute peine disciplinaire fait l'objet d'une inscription au dossier de signalement (**article 133, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VII.4. RADIATION DES PEINES DISCIPLINAIRES

Le membre du personnel qui souhaite que la peine disciplinaire qui lui a été infligée ne soit plus mentionnée dans son dossier de signalement peut obtenir la radiation de cette peine (**article 133, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**), aux conditions visées par l'**A.R. du 2 juillet 1981**.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE VIII DE LA SUSPENSION PREVENTIVE</p>
--

L'article 72 du Décret du 2 juin 2006 rend applicables aux puériculteurs nommés à titre définitif les articles 157bis à 157quinquies de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Conformément à ces dispositions, le Ministre a la possibilité de prendre une **MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE** à l'encontre d'un puériculteur définitif mais aussi de l'**ECARTER SUR-LE-CHAMP**.

VIII.1. MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE

VIII.1.1. CARACTERISTIQUES

La suspension préventive est une mesure administrative purement conservatoire, elle n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire (**article 157bis, § 2, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

La suspension préventive prononcée par le Ministre est motivée (**article 157bis, § 2, alinéa 2, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**). La décision ministérielle est notifiée au membre du personnel par l'Administration.

Pendant la durée de la suspension préventive, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 157bis, § 2, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VIII.1.2. CAS OU LA PROCEDURE DE SUSPENSION PREVENTIVE PEUT ETRE ENGAGEE

Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard du membre du personnel définitif

- 1° qui fait l'objet de poursuites pénales ;
- 2° qui fait ou qui va faire l'objet de poursuites disciplinaires ;
- 3° auquel le Ministre a notifié, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité (**article 157bis, § 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

L'expression « poursuites pénales » vise les situations où une action pénale est exercée à l'encontre du membre du personnel. Il faut, à cet égard, distinguer deux notions : la prévention et l'inculpation. On parle de prévention suite à une information du Parquet. Dans ce cas, il y a toujours lieu à une citation directe devant le tribunal par acte d'huissier de justice, citation nécessaire à la saisine du juge. On parle d'inculpation pour une décision prise par la Chambre des mises en accusation ou par la Chambre du conseil suite à une instruction menée par un juge d'instruction.

Il y a lieu dès lors d'exclure du champ d'application de la procédure de suspension préventive, tous les cas où le membre du personnel n'est que suspecté de faits pénalement répréhensibles.

Par ailleurs, l'emploi du terme « peut » dans l'expression « une procédure de suspension préventive peut être entamée » et le fait que les poursuites pénales visées au 1° ne sont pas limitées à certaines infractions, signifient que la mise en mouvement de la procédure générale de suspension préventive est une faculté offerte au Ministre, qui dispose d'un pouvoir d'appréciation quant à son opportunité.

VIII.1.3. PROCEDURE

Audition préalable

Avant que le Ministre ne prenne une décision, le membre du personnel concerné doit avoir été invité à se faire entendre par l'administrateur général de l'enseignement et de la recherche scientifique ou par le fonctionnaire général qu'il délègue à cet effet (**article 157 bis, § 3, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Le membre du personnel est dès lors invité à se faire entendre par une convocation reprenant les motifs justifiant la suspension préventive et qui lui est notifiée 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 (**article 157bis, § 3, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Au cours de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale agréée, par un avocat, ou encore un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 157bis, § 3, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Décision

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition, la décision du Ministre est communiquée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel, même si le membre du personnel ou son représentant **ne se sont pas** présentés à l'audition sans pouvoir faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition (**article 157bis, § 3, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Si le membre du personnel ou son représentant **peuvent** faire valoir des circonstances de force majeure de nature à justifier leur absence à l'audition, le membre du personnel est convoqué à une nouvelle audition conformément à l'alinéa 2 (**alinéa 5**).

Dans ce cas, et même si le membre du personnel ou son représentant **ne se sont pas** présentés à l'audition, la décision est communiquée au membre du personnel par lettre recommandée à la poste dans les dix jours ouvrables qui suivent celui prévu pour l'audition (**alinéa 6**).

VIII.1.4. EFFETS DE LA DECISION

Si la décision prise à la suite de la procédure visée au point **VIII.1.3.** conclut à la suspension préventive du membre du personnel :

- celui-ci est écarté de ses fonctions (**article 157bis, § 2, alinéa 2, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**) ;
- il voit éventuellement en outre son traitement réduit de moitié (**voir *infra*, point VIII.3.1.**).

Les effets de cette décision prennent cours le troisième jour ouvrable qui suit la date de son expédition (**article 157bis, § 3, alinéa 7, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VIII.1.5. DUREE DE LA SUSPENSION PREVENTIVE

La durée de la suspension préventive dépendra du cadre (**article 157bis, § 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**) dans lequel elle a été prononcée :

1° **Dans le cadre de poursuites pénales.**

La durée de la suspension préventive **n'est pas limitée dans le temps.**

Cette absence de limite s'explique par le fait que la durée probable de la procédure pénale est impossible à déterminer.

2° **Dans le cadre de la constatation d'une incompatibilité.**

La durée de la suspension préventive **ne peut dépasser un an.**

3° **Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel de celle-ci.**

La durée de la suspension préventive **ne peut dépasser un an.**

Il est à remarquer que **lorsque la procédure disciplinaire est engagée ou poursuivie après une décision judiciaire de condamnation pénale coulée en force de chose jugée¹, ce délai d'un an ne commence à courir qu'à dater du prononcé de la condamnation définitive.**

De plus, **la durée** de la suspension préventive dans le cadre d'une procédure disciplinaire **expire en tout cas :**

- **après 6 mois** si aucune proposition de peine disciplinaire n'a été formulée et notifiée au membre du personnel dans ce délai ;
- **le 3^{ème} jour ouvrable qui suit la notification** de la proposition de peine disciplinaire si cette proposition est :
 - le rappel à l'ordre ;
 - ou
 - la réprimande ;
 - ou
 - la retenue sur traitement.
- **80 jours calendrier après la notification au membre du personnel** de la proposition d'une peine disciplinaire autre que celles visées au 2^{ème} tiret, si ce dernier n'a pas introduit de recours à l'encontre de ladite proposition ;
- **80 jours calendrier après la notification au Ministre** de l'avis de la Chambre de recours sur la proposition d'une peine disciplinaire autre que celles visées au 2^{ème} tiret, formulée à l'encontre du membre du personnel ;
- **le jour où la peine disciplinaire sort ses effets.**

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou avant l'exercice éventuel de celle-ci, visé au présent point 3°, il est à remarquer :

- que la suspension préventive doit faire l'objet d'une **confirmation écrite tous les trois mois** à dater de la prise d'effet et qui est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée à la poste ;

¹ *L'article 28 du Code judiciaire précise que « Toute décision passe en force de chose jugée dès qu'elle n'est plus susceptible d'opposition ou d'appel, sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice des effets des recours extraordinaires. »*

- qu'à défaut de confirmation dans les délais requis, **le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le Ministre**, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail ;
- et que le Ministre peut, néanmoins, après réception de cette notification, confirmer le maintien en suspension préventive du membre du personnel par lettre recommandée à la poste (**article 157bis, § 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VIII.2. MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP

VIII.2.1. CARACTERISTIQUES

Afin de lui permettre de remédier rapidement à des situations pouvant entraîner une mesure de suspension préventive conformément au **point VIII.1.**, dans certains cas, avant que ne soit éventuellement prise une mesure de suspension préventive, le Ministre peut prononcer une mesure d'écartement immédiat du membre du personnel.

Ici encore il dispose d'un pouvoir d'appréciation relativement large dans sa prise de position.

En cas d'écartement sur-le-champ, le membre du personnel reste dans la position administrative de l'activité de service (**article 157bis, § 4, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VIII.2.2. CAS OU LA MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP PEUT ETRE PRISE

Le Ministre a la faculté de recourir à cette procédure :

- en cas de **faute grave** du membre du personnel pour lequel il y a **flagrant délit** ;
ou
- lorsque les **griefs** reprochés au membre du personnel revêtent un **caractère de gravité** tel qu'il est souhaitable, dans l'intérêt de l'enseignement, que ce dernier ne soit plus présent à l'école (**article 157bis, § 4, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

VIII.2.3. PROCEDURE

Dans les 10 jours ouvrables qui suivent celui où la mesure d'écartement immédiat a été prise, **la procédure de suspension préventive décrite au point VIII.1.3 doit être entamée**. Au terme de cette procédure, le membre du personnel sera soit suspendu préventivement, soit autorisé à réintégrer ses fonctions.

A défaut, la mesure d'écartement prendra fin au terme de ces 10 jours. Le membre du personnel ne pourra dans ce cas être écarté de l'établissement pour la même faute grave ou pour les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure générale de suspension préventive décrite au **point VIII.1.3. (article 157bis, § 4, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969).**

VIII.3. TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL ECARTE SUR-LE-CHAMP OU SUSPENDU PREVENTIVEMENT

VIII.3.1. FIXATION DU TRAITEMENT DU MEMBRE DU PERSONNEL PENDANT LA DUREE DE LA MESURE D'ECARTEMENT SUR-LE-CHAMP OU DE LA SUSPENSION PREVENTIVE

Le membre du personnel écarté sur-le-champ maintient son droit au traitement jusqu'au terme de la procédure et jusqu'au prononcé éventuel d'une mesure de suspension préventive.

Le membre du personnel suspendu préventivement maintient en règle générale son droit au traitement (article 157quater, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969).

Cependant, le membre du personnel voit son traitement d'activité réduit de moitié (article 157quater, alinéas 2 à 7, de l'A.R. du 22 mars 1969) s'il fait l'objet :

- d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ;
- d'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires ;
dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le jour du prononcé de la condamnation non définitive ;
- d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie à la suite d'une condamnation pénale définitive ;
dans ce cas, la réduction de traitement déjà opérée en vertu du 1^{er} ou du 2^{ème} tiret est maintenue au-delà de la condamnation pénale définitive si le Ministre notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager, à la suite de la condamnation pénale définitive, une procédure disciplinaire ;

- 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 Ministre ;

dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit la notification du Ministre au membre du personnel de l'engagement des poursuites disciplinaires en question ;

- de l'une des propositions de peines disciplinaires suivantes :
 - la suspension disciplinaire ;
 - la mise en non-activité disciplinaire ;
 - la révocation ;

dans ce cas, la réduction de traitement prend effet le jour où la proposition de sanction disciplinaire est soumise ou notifiée au membre du personnel.

Il est à remarquer que le traitement ainsi réduit ne peut être ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auquel le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

VIII.3.2. SORT DE LA MESURE DE REDUCTION DE TRAITEMENT VISEE AU POINT VIII.3.1., LORSQUE LA MESURE DE SUSPENSION PREVENTIVE PREND FIN

Principe

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée.

Dans ce cas, le membre du personnel reçoit le complément de son traitement initialement retenu augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée (**article 157quinquies, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Les sommes perçues par le membre du personnel durant la suspension préventive lui restent acquises (**article 157quinquies, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Exceptions

A l'issue de la procédure disciplinaire ou de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement n'est pas rapportée (**article 157quater, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**) si

- 1° le Ministre inflige au membre du personnel l'une des peines disciplinaires suivantes :
 - la suspension disciplinaire ;
 - la mise en non-activité disciplinaire ;
 - la révocation.

- 2° le membre du personnel est démis d'office en application de l'article 168, 2°, b, ou 7°, de l'A.R. du 22 mars 1969, c'est-à-dire si le membre du personnel ne jouit plus de ses droits civils ou politiques, ou s'il se trouve dans les cas où l'application des lois civiles ou pénales entraîne la cessation des fonctions ;
- 3° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive suivie ou non d'une procédure disciplinaire.

Il est à remarquer que, sauf dans le cadre d'une procédure disciplinaire engagée ou poursuivie après une condamnation pénale définitive, si le traitement du membre du personnel a été réduit.

- parce qu'il fait l'objet 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 Ministre (**point VIII.3.1., alinéa 3, 4^{ème} tiret**) ;
- ou parce qu'il fait l'objet de la proposition d'une des peines disciplinaires suivantes : la suspension disciplinaire, la mise en non-activité disciplinaire ou la révocation (**point VIII.3.1., alinéa 3, 5^{ème} tiret**).

et si, au terme de la procédure, la peine de la suspension disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction du traitement, **cette dernière sera rapportée pour la période excédant la durée de la suspension disciplinaire.**

Dans ce cas, le membre du personnel percevra le complément de son traitement indûment retenu pendant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée (**article 157quinquies, alinéas 4 et 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

<p>CHAPITRE IX PUERICULTEURS VICTIMES D'ACTE DE VIOLENCE</p>

Base légale

Le **chapitre VI** du Décret du 2 juin 2006 (**articles 47 à 49**) est relatif aux membres du personnel victimes d'acte de violence.

Définition de l'acte de violence

En vertu de l'**article 47** du statut du 2 juin 2006, il faut entendre par acte de violence :

- toute atteinte physique et/ou psychologique commise avec une intention malveillante
- toute agression à caractère racial, religieux ou sexiste contre un puériculteur
- toute détérioration aux biens du puériculteur

Ces actes de violence peuvent être commis soit :

- par un élève
- par un tiers sur instigation ou avec la complicité d'un élève
- par un membre de la famille de l'élève ou toute personne habitant sous le même toit, dans le cadre du service du membre du personnel ou en relation directe avec celui-ci
- par toute autre personne n'appartenant pas au personnel de l'établissement pour autant qu'il soit démontré par la victime que l'acte de violence est en relation directe avec le service.

Définition du puériculteur victime d'acte de violence

Il s'agit du puériculteur engagé à titre définitif ou à titre provisoire **reconnu victime d'un accident du travail** résultant d'un acte de violence par la cellule des accidents du travail de l'enseignement.

IX.1. DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL DESIGNES A TITRE PROVISOIRE

IX.1.1. DROIT DE LA VICTIME (ARTICLE 49)

Le membre du personnel désigné à titre provisoire, victime d'un acte de violence peut solliciter un **changement d'affectation de circonstance** dans un autre établissement de la même zone ou d'une autre zone.

IX.1.2. CONDITIONS A REMPLIR POUR QUE LA DEMANDE SOIT PRISE EN CONSIDERATION (ARTICLE 48)

- Afin que la demande de changement d'affectation de circonstance aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.

- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de changement d'affectation de circonstance ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

IX.1.3. PROCEDURE

A. Délais d'introduction de la demande de changement d'affectation de circonstance (article 48)

- *Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la survenance des faits**.
- *Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.
- Notons que la demande de changement d'affectation de circonstance peut être introduite à tout moment de l'année.

B. Contenu « du dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance (article 48)

Le « dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelle(s) zone(s) d'affectation le puériculteur demande à bénéficier du changement d'affectation de circonstance ainsi que les établissements dans lesquels il souhaite être affecté.
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires y est annexée
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement y est également jointe.

C. Mode d'introduction de la demande (article 51 ter §2)

- La demande de changement d'affectation de circonstance est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, qui vérifie si les conditions sont remplies.
- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au chef d'établissement.
- Une copie de la demande est transmise au président de la (des) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernée(s) et, le cas échéant, au président de la Commission interzonale d'affectation.

D. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 48§2)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de changement d'affectation de circonstance, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

E. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la (les) Commission (s) zonale(s) d'affectation (article 49 alinéa 1)

La (les) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernées, et, le cas échéant, la Commission interzonale d'affectation, proposent au Gouvernement les changements d'affectations de circonstance qu'elle(s) juge(nt) les plus adéquats.

F. Prise de la décision ministérielle

- Dans **les huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, le Ministre décide de l'octroi d'un changement d'affectation de circonstance dans un emploi occupé par un puériculteur ACS/APE de la zone sollicitée.
- Si le changement d'affectation de circonstance intervient avant le 15 mai de l'année scolaire en cours, le puériculteur ACS/APE occupé dans le poste est tenu de permuter s'il est désigné au sein de la même zone.

G. Notification de la décision ministérielle

- La décision d'octroi d'un changement d'affectation de circonstance au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement (**article 48 § 2**).
- Le Ministre fonctionnel transmet au Président de la Commission zonale d'affectation concernée une copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance (**article 49 alinéa 9**).

IX.2. DU REGIME DES MEMBRES DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF

IX.2.1. DROIT DE LA VICTIME (ARTICLE 49)

Le membre du personnel nommé à titre définitif, victime d'un acte de violence peut solliciter un **changement d'affectation de circonstance** dans un autre établissement de la zone ou d'une autre zone.

IX.2.2. CONDITIONS A REMPLIR POUR QUE LA DEMANDE SOIT PRISE EN CONSIDERATION (ARTICLE 49)

- Afin que la demande de changement d'affectation de circonstance aboutisse il importe que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.
- Lorsque l'acte de violence a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de changement d'affectation de circonstance ne sera prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ait pu être identifié.

IX.2.3. PROCEDURE

A. Délais d'introduction de la demande de changement d'affectation de circonstance (article 48)

- *Si le membre du personnel n'a pas été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif et sauf cas de force majeure dûment justifié, celui-*

ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la survenance des faits**.

- *Si le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire* par le service de santé administratif, celui-ci introduit sa demande de changement d'affectation de circonstance dans un délai d'**un mois à partir de la reprise de l'exercice de ses fonctions**.
- Notons que la demande de changement d'affectation de circonstance peut être introduite à tout moment de l'année (**article 49 alinéa 4**).

B. Contenu « du dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance (article 49 alinéa 3)

Le « dossier » de demande de changement d'affectation de circonstance devra impérativement contenir les éléments suivants :

- 1) indication de quelle(s) zone(s) d'affectation le membre du personnel demande de bénéficier du changement d'affectation de circonstance ainsi que les établissements dans lesquels il souhaite être affecté.
- 2) une copie de la plainte déposée devant les autorités judiciaires y est annexée
- 3) une copie de la reconnaissance de l'accident par la cellule des accidents du travail de l'enseignement y est également jointe.

C. Mode d'introduction de la demande (article 48 § 2)

- La demande de changement d'affectation de circonstance est adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** à l'attention de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, qui vérifie si les conditions sont remplies.
- Une copie de la demande est également adressée par **courrier recommandé avec accusé de réception** au chef d'établissement.
- Une copie de la demande est transmise au président de la (des) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernée(s) et, le cas échéant, au président de la Commission interzonale d'affectation.

D. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (article 48)

- Dans les **huit jours ouvrables** qui suivent la réception de la demande de changement d'affectation de circonstance, la Direction générale de l'enseignement obligatoire rend un **avis** au Ministre fonctionnel.
- Une copie de cet avis est communiquée au chef d'établissement et au membre du personnel concerné.

E. Traitement de la demande de changement d'affectation de circonstance par la (les) Commission (s) zonale(s) d'affectation (article 49 alinéa 5)

La (les) Commission(s) zonale(s) d'affectation concernées, et, le cas échéant, la Commission interzonale d'affectation, proposent au Gouvernement les changements d'affectations de circonstance qu'elle(s) juge(nt) les plus adéquats.

F. Prise de la décision ministérielle

- Dans **les huit jours ouvrables** qui suivent la réception de l'avis de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, le Ministre décide de l'octroi d'un changement d'affectation de circonstance dans un emploi occupé par un puériculteur ACS/APE de la zone sollicitée.
- Si le changement d'affectation de circonstance intervient avant le 15 mai de l'année scolaire en cours, le puériculteur ACS/APE occupé dans le poste est tenu de permuter s'il est désigné au sein de la même zone.

G. Notification de la décision ministérielle

- La décision d'octroi d'un changement d'affectation de circonstance au sein d'un autre établissement est notifiée **immédiatement** au membre du personnel concerné et au chef d'établissement (**article 48 § 2**).
- Le Ministre fonctionnel transmet au Président de la Commission zonale d'affectation concernée une copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance (**article 49**).
- Dans l'hypothèse où le membre du personnel obtient un changement d'affectation de circonstance dans un établissement relevant d'une autre zone que celle de l'établissement où il a été victime de l'acte de violence, le Ministre fonctionnel transmet également copie de l'acte de changement d'affectation de circonstance au Président de la Commission interzonale d'affectation (**article 49**).

IX.2.4. EFFETS SUR LA CARRIERE DU MEMBRE DU PERSONNEL NOMME A TITRE DEFINITIF

Par dérogation à l'article 22, le puériculteur nommé à titre définitif victime d'un acte de violence peut, après le 31 janvier de l'année scolaire au cours de laquelle il a été victime, introduire une demande de changement d'affectation pour l'année scolaire suivante ou modifier le choix d'établissements déjà exprimé après la date fixée à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre ses fonctions dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence par le service externe de prévention et de protection au travail. **MAIS** cette demande doit parvenir avant le 15 mai au Ministre fonctionnel pour être prise en considération.

<p>CHAPITRE X SIGNALEMENT</p>

Les articles 66 à 75 de l'A.R. du 22 mars 1969 relatifs au signalement sont applicables aux puériculteurs nommés à titre définitif exerçant leurs fonctions dans l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 46 du D. du 2 juin 2006**).

Les membres du personnel nommés à titre définitif sont soumis au signalement (**article 66 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Pour chaque membre du personnel, il est tenu à l'administration centrale du Ministère, un dossier de signalement.

Ce dossier de signalement contient, à l'exclusion de tout autre document :

- les rapports des chefs d'établissements sur la manière de servir des membres du personnel ;
- les rapports d'inspection ;
- les notes administratives relatant les éléments favorables ou défavorables en rapport avec la fonction ;
- le relevé des peines disciplinaires et le relevé des décisions de radiation ;
- et les BULLETINS DE SIGNALEMENT éventuels (**article 67 de l'A.R. du 22 mars 1969**), dont l'établissement et la portée font l'objet du développement ci-après.

Auparavant, il est à préciser que, le dossier de signalement ne pouvant contenir que les documents susmentionnés, tous les documents versés au dossier de signalement, à l'exception du relevé des peines disciplinaires et du relevé des décisions de radiation, doivent avoir été visés préalablement par le membre du personnel, sont numérotés et repris dans un inventaire (**article 68 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, il est à remarquer qu'aucune recommandation, de quelque nature que ce soit, ne peut figurer au dossier de signalement, et que le membre du personnel peut prendre, à tout moment, connaissance de son dossier de signalement et en obtenir une copie, moyennant intervention dans les frais (**article 74 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

LE BULLETIN DE SIGNALEMENT

X.1. AUTEUR DU BULLETIN DE SIGNALEMENT

Est chargé de la rédaction du bulletin de signalement le chef d'établissement ayant le membre du personnel sous ses ordres. Si nécessaire, il recueillera des renseignements auprès des autres chefs d'établissement ayant eu le membre du personnel concerné sous leurs ordres pendant les 12 mois qui précèdent l'attribution du signalement (**article 72, §§ 1^{er} et 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

En cas d'absence du membre du personnel durant l'année, il est à remarquer que, comme le précise un arrêt rendu par le Conseil d'Etat concernant un membre du personnel qui n'était effectivement resté en fonction qu'un mois et demi pendant l'année visée par le bulletin de signalement, « l'attribution d'une mention au bulletin de signalement, si elle ne suppose en aucune manière que le membre du personnel concerné ait effectivement assumé ses prestations durant toute l'année scolaire, suppose néanmoins l'existence de prestations effectives autorisant une appréciation objective. »

X.2. MENTIONS DE SIGNALEMENT ET PORTEE DE CES MENTIONS

Tout membre du personnel fait l'objet d'une des mentions suivantes :

- « Très bon » ;
- « Bon » ;
- « Insuffisant »

(article 69, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969).

Ladite mention est portée au bulletin de signalement.

Si aucun bulletin de signalement n'a jamais été rédigé, le membre du personnel est réputé bénéficiaire de la mention « Bon » **(article 69, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969).**

De même, le signalement est reconduit annuellement **(article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969)** pour autant que soient réunies les trois conditions suivantes :

- la mention portée au dernier bulletin de signalement est « Très bon » ou « Bon » **(article 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969) ;**
- aucun fait nouveau, favorable ou défavorable, n'est relaté à la fiche individuelle depuis l'attribution du dernier signalement **(article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969) ;**

Cependant, il est à remarquer que la rédaction d'une fiche ou de plusieurs fiches individuelles n'implique pas nécessairement l'établissement d'un bulletin de signalement en fin d'année **(point XII.4.1., alinéa 7) ;**

- le membre du personnel n'a pas demandé qu'un nouveau bulletin de signalement soit rédigé **(article 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969).**

Par contre, lorsqu'un membre du personnel s'est vu attribuer la mention de signalement « Insuffisant », il est impératif de rédiger, après une année scolaire, un nouveau bulletin de signalement qui maintiendra ou modifiera ladite mention **(article 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969).**

Dès lors, que la mention ait été attribuée ou maintenue conformément à ce qui précède, elle porte sur l'année scolaire à l'issue de laquelle elle a été attribuée ou maintenue **(article 70, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969).**

X.3. PERIODE D'ATTRIBUTION DU SIGNALEMENT

Le bulletin de signalement est rédigé, S'IL Y A LIEU, par le chef d'établissement **entre le 1^{er} et le 15 mai (article 70, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969).**

L'expression « **S'IL Y A LIEU** » signifie que le chef d'établissement **N'EST PAS TENU** de rédiger un bulletin de signalement :

- concernant le membre du personnel pour lequel il n'a jamais été rédigé de bulletin de signalement **(article 69, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969)**, dont la fiche individuelle ne relate aucun fait nouveau, favorable ou défavorable **(article 70, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969) (point XII.2, alinéa 4, 2^{ème} tiret)**, et qui n'a pas demandé qu'un bulletin de signalement soit rédigé **(article 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969) (point XII.2., alinéas 3 et 4, 2^{ème} et 3^{ème} tirets) ;**
- concernant le membre du personnel dont le signalement est reconduit annuellement, parce que les trois conditions visées au **point XII.2., alinéa 4**, sont réunies.

L'expression « **S'IL Y A LIEU** » signifie dès lors que le chef d'établissement **APPRECIÉ** si le/les fait(s) nouveau(x), favorable(s) ou défavorable(s), relaté(s) à la fiche individuelle est/sont susceptible(s) d'entraîner l'attribution de la mention « Très bon » ou « Insuffisant » aux membres du personnel pour qui aucun bulletin de signalement n'a jamais été rédigé, ou d'entraîner la modification de la mention de signalement portée au dernier bulletin de signalement pour les autres membres du personnel, et donc impliquent la rédaction d'un bulletin de signalement.

Par contre, **IL EST IMPERATIF** que le chef d'établissement **REDIGE**, pendant la même période, un bulletin de signalement, lorsqu'il concerne un membre du personnel dont le dernier bulletin de signalement porte la mention « Insuffisant » (**article 70, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, **A TOUT MOMENT DE L'ANNEE SCOLAIRE**, le chef d'établissement **EST TENU, A LA DEMANDE DU MEMBRE PERSONNEL**, de rédiger un bulletin de signalement, celui-ci devenant l'unique bulletin de signalement pour l'année scolaire considérée (**article 70, alinéas 5 et 6, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

X.4. CONTENU ET MODE DE MODIFICATION DE LA MENTION DE SIGNALEMENT

X.4.1. FICHE INDIVIDUELLE ET PORTEE DE CELLE-CI

Dès qu'un fait favorable ou défavorable est susceptible de servir d'élément d'appréciation en vue d'une modification éventuelle du signalement, le chef d'établissement l'inscrit sur une fiche individuelle. Ce fait doit être précis et avoir trait à l'exercice de la fonction ou à la vie privée du membre du personnel dans ses rapports avec la fonction (**article 71 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Comme le prescrit le modèle de la fiche individuelle (**annexe 2 de l'A.Gt du 27 avril 1995**), celle-ci doit être visée et datée par le membre du personnel intéressé au moment où le fait est constaté et y est inscrit par le chef d'établissement, cette disposition ayant pour but de permettre au membre du personnel de réagir sur-le-champ à la relation du fait.

Si le membre du personnel refuse de viser la fiche individuelle, le chef d'établissement fait acter ce refus par deux témoins. Le respect de cette procédure alternative constitue une formalité substantielle assurant la régularité de toute décision ultérieure se fondant sur cette fiche individuelle. Cette formalité permet en outre à ladite procédure de se poursuivre, le délai de réclamation commençant à courir le lendemain du jour de l'accomplissement de cette formalité substantielle.

Si le membre du personnel est absent, il est de la responsabilité du chef d'établissement de lui soumettre la fiche individuelle à son domicile par envoi recommandé avec accusé de réception.

Si le membre du personnel estime que la relation des faits qui font l'objet de la fiche individuelle n'est pas fondée, il joint dans les dix jours une réclamation écrite dont il lui est accusé réception.

De ce qui précède, il ressort que **le principe de l'inscription immédiate du fait exclut la rédaction d'une fiche individuelle « globale » en fin d'année scolaire**.

Il est à remarquer que la rédaction d'une fiche individuelle n'implique pas nécessairement l'établissement d'un bulletin de signalement entre le 1^{er} et le 15 mai. Il convient dès lors de ne pas lui attribuer systématiquement un caractère trop important. En effet, le fait relevé peut très bien être isolé et ne pas justifier à lui seul une modification de mention ; la rédaction de la fiche individuelle peut aussi avoir amené le membre du personnel à tenir compte des remarques formulées par le chef d'établissement à cette occasion.

A l'instar de la mention de signalement qui porte sur l'année scolaire à l'issue de laquelle elle a été attribuée ou maintenue, la fiche individuelle ne vaut que pour l'année scolaire au cours de laquelle elle a été rédigée et ne pourrait donc, si elle n'a pas fait l'objet d'une mention lors de cette année-là, justifier une modification de la mention de signalement l'année suivante.

A ce propos, il est à remarquer que la rédaction préalable de fiches individuelles n'est pas une obligation absolue, de nouveaux faits étant aléatoires, dans le cas où le chef d'établissement doit rédiger un nouveau bulletin de signalement parce que le membre du personnel s'est vu attribuer la mention de signalement « Insuffisant » l'année scolaire précédente, et pour autant que le chef d'établissement entende maintenir cette mention.

Cependant, la prudence impose de rédiger de telles fiches dans la mesure du possible. En effet, sans faits nouveaux défavorables, le chef d'établissement ne pourra pas reconduire la mention « insuffisant » de l'année antérieure.

Il est à noter que suite au D. du 8 mars 2007 relatif à l'Inspection, un rapport d'inspection ne peut plus justifier, en tant que tel, une mention « insuffisant » au bulletin de signalement. Il

incombe, dorénavant, au chef d'établissement de déterminer la suite qu'il veut réserver à un tel rapport et, le cas échéant, à en reprendre les éléments déterminants pour justifier la mention qu'il attribuera dans le bulletin de signalement, s'il a l'intention d'en rédiger un.

X.4.2. MODE DE MODIFICATION DE LA MENTION DE SIGNALEMENT

Si, entre le 1^{er} et le 15 mai, le chef d'établissement entend modifier la dernière mention de signalement, il doit au préalable rédiger un **rapport spécial** qu'il annexera au bulletin de signalement proprement dit.

Ce rapport spécial doit motiver de manière circonstanciée la modification de la mention. Il doit dès lors non seulement relater les faits favorables ou défavorables repris dans les fiches individuelles, mais aussi faire un commentaire plus général de ces faits, tenant compte notamment des justifications apportées par le membre du personnel lors de sa prise de connaissance des fiches individuelles (**article 69, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Un bulletin de signalement se basant uniquement sur le rapport spécial susmentionné sans la présence de fiches individuelles constatant les faits favorables ou défavorables devra être considéré comme irrégulier d'un point de vue formel, du moins, en cas d'introduction d'un recours par le membre du personnel concerné.

Dans la mesure où la jurisprudence du Conseil d'Etat nous montre combien il est dangereux que le rapport spécial se réfère à d'autres faits que ceux mentionnés dans les fiches individuelles, mieux vaut s'en garder.

X.5. PRISE DE CONNAISSANCE DU BULLETIN DE SIGNALEMENT ET RECOURS EVENTUEL

X.5.1. PRISE DE CONNAISSANCE DU BULLETIN DE SIGNALEMENT

Le bulletin de signalement rédigé par le chef d'établissement est soumis au membre du personnel qui doit le lui remettre **dans les 10 jours** :

- soit en visant simplement le document ;
- soit, s'il estime que la mention de signalement attribuée n'est pas justifiée, en marquant, à l'occasion de ce visa, son désaccord et en y annexant une réclamation écrite à l'attention du chef d'établissement (**article 72, § 3, alinéas 1^{er} et 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Comme en ce qui concerne la fiche individuelle (**point X.4.1., alinéa 3**), si le membre du personnel refuse de viser le bulletin de signalement, le chef d'établissement fait acter ce refus par deux témoins. Le respect de cette procédure alternative constitue une formalité substantielle assurant la régularité de toute décision ultérieure se fondant sur ce bulletin de signalement. Cette formalité permet en outre à ladite procédure de se poursuivre, le délai de réclamation commençant à courir le lendemain du jour de l'accomplissement de cette formalité substantielle.

Comme en ce qui concerne la fiche individuelle (**point XII.4.1., alinéa 4**), si le membre du personnel est absent, il est de la responsabilité du chef d'établissement de lui soumettre le bulletin de signalement à son domicile par envoi recommandé à la poste avec accusé de réception.

Si le membre du personnel a marqué son désaccord et a annexé une réclamation écrite au bulletin de signalement, le chef d'établissement dispose de **15 jours** à dater de la réception de la réclamation pour modifier ou maintenir la mention initialement attribuée et notifier cette décision au membre du personnel (**article 72, § 3, alinéa 3, 1^{ère} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

X.5.2. RECOURS EVENTUEL

Le membre du personnel vise le document et dans les 20 jours qui suivent la réception de la notification de la décision du chef d'établissement de maintenir ou de modifier la mention initialement attribuée, le membre du personnel peut introduire, par la voie hiérarchique, une réclamation devant la Chambre de recours (**article 72, § 3, alinéa 3, 2^{ème} phrase, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Il est à noter que le non respect de l'introduction via la voie hiérarchique n'entraîne pas la nullité du recours ainsi introduit.

La Chambre de recours donne son avis au Ministre dans un délai de trois mois⁽¹⁾ à dater de la réception de la réclamation (**article 72, § 3, alinéa 4, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

En l'absence de règles spécifiques relatives au présent recours, compte tenu de l'importance de la mention portée au bulletin de signalement en ce qui concerne l'évaluation des aptitudes et la carrière du membre du personnel concerné, et afin d'assurer le caractère contradictoire des débats, comme en matière disciplinaire, le requérant comparaît en personne, sauf empêchement légitime⁽²⁾, et peut se faire assister ou non d'un avocat, d'un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française en activité de service ou retraités, ou d'un délégué d'une organisation syndicale agréée (**article 150, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De même, si le requérant, bien que régulièrement convoqué, s'abstient de comparaître sans motif valable, la Chambre de recours statue valablement lors de sa deuxième séance (**article 150, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dans la mesure où le chef d'établissement n'est convoqué que pour lui permettre d'éclairer la Chambre de recours de son point de vue (sans que cela soit réellement prévu par le statut), il va de soi que son absence le jour de la séance n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

Le Ministre prend sa décision et attribue le signalement dans le délai d'un mois⁽¹⁾ à partir de la réception de l'avis (**article 72, § 3, alinéa 5, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

X.6. CONSEQUENCES DE L'OBTENTION DE LA MENTION « INSUFFISANT » PORTEE AU BULLETIN DE SIGNALEMENT

En cas de maintien de la mention « Insuffisant » portée au bulletin de signalement d'un membre du personnel pendant deux années scolaires consécutives à dater de son attribution, est constatée l'inaptitude professionnelle définitive de l'intéressé qui dès lors doit cesser définitivement ses fonctions (**article 169, 2^o, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Toutefois, la mesure de cessation définitive des fonctions peut être précédée d'une seule rétrogradation mais qui n'a pas le caractère d'une sanction disciplinaire. Une allocation de départ peut, aux conditions déterminées par le Gouvernement, être allouée à l'intéressé (**article 169, 2^o, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

De ce qui précède il ressort que la mesure de cessation définitive des fonctions n'est d'application que si le chef d'établissement a porté la mention « Insuffisant » aux trois derniers bulletins de signalement du membre du personnel et pour autant qu'aucun recours n'ait entraîné l'attribution d'une autre mention par le Ministre.

Ceci découle du fait que les **articles 168 et 169 de l'A.R. du 22 mars 1969** sont applicables aux puériculteurs nommés à titre définitif exerçant leurs fonctions dans l'enseignement organisé par la Communauté française (**article 80 du Décret du 2 juin 2006**).

⁽¹⁾ Le Conseil d'Etat considère qu'il s'agit d'un délai d'ordre et non d'un délai de rigueur.

⁽²⁾ En cas de maladie, le membre du personnel doit fournir la preuve de son incapacité à se présenter, via un certificat médical.

<p style="text-align: center;">CHAPITRE XI CHAMBRE DE RECOURS</p>

L'**article 69 du Décret du 2 juin 2006** rend applicables aux puériculteurs nommés à titre définitif les articles 136 à 157 de l'arrêté royal du 22 mars 1969.

Le lecteur voudra bien dès lors consulter le syllabus exposant les dispositions statutaires des membres du personnel de l'enseignement obligatoire soumis au statut du 22 mars 1969.

CHAPITRE XII POSITIONS ADMINISTRATIVES

En principe, tout puériculteur est dans une des positions administratives suivantes :

- en activité de service ;
- en non-activité ;
- en disponibilité (**article 53 du Décret du 2 juin 2006 et article 158 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Toutefois, il arrive qu'un puériculteur nommé à titre définitif soit à la fois en activité de service et en disponibilité, lorsqu'il bénéficie d'une disponibilité à temps partiel pour convenances personnelles précédant la pension de retraite (**article 10ter de l'A.R. n° 297 du 31 mars 1984**) ou encore lorsqu'il est en disponibilité pour maladie ou infirmité et qu'il bénéficie d'un congé partiel pour mission (**article 5, § 1^{er}, alinéas 3 et 4, article 6, § 1^{er}, alinéa 2, et § 2, alinéa 1^{er}, et article 14 du Décret du 24 juin 1996 et articles 13 à 17 du Décret du 5 juillet 2000**).

XII.1. ACTIVITE DE SERVICE

Le puériculteur, qu'il soit désigné à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire ou qu'il soit nommé à titre définitif, est toujours censé être en activité de service sauf si une disposition formelle le place dans une autre position administrative (article 54 du Décret du 2 juin 2006 et article 159 de l'A.R. du 22 mars 1969).

Le puériculteur en activité de service a droit au traitement et à l'avancement de traitement, sauf si une disposition formelle s'y oppose (**article 54 du Décret du 2 juin 2006 et article 160, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Dans cette position administrative, le puériculteur obtient, sous certaines conditions, des congés (**article 54 du Décret du 2 juin 2006 et article 160, alinéa 3, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Ces congés font l'objet d'une circulaire annuelle relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement justifiées.

En principe, le puériculteur en activité de service, même lorsqu'il bénéficie d'un congé, peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de sélection et à une nomination à une fonction de promotion (**article 54 du D. du 2 juin 2006 et article 160, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Font cependant exception à la règle le congé politique pour être membre du Conseil ou du Gouvernement de la Communauté française (**article 3, § 1^{er}, alinéa 2, du Décret du 10 avril 1995**) et le congé pour être membre d'une assemblée législative ou d'un Gouvernement autres que ceux de la Communauté française (**article 3, § 1^{er}, alinéa 2, du Décret du 10 avril 1995**).

XII.2. NON-ACTIVITE

Conformément aux dispositions de l'**article 57 du Décret du 2 juin 2006 et de l'article 161 de l'A.R. du 22 mars 1969**, le puériculteur nommé à titre définitif est dans la position de non-activité :

- 1° lorsque, sous certaines conditions, il accomplit, en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi portant le statut des objecteurs de conscience (**A.R. du 20 décembre 1973**) ;
- 2° lorsqu'il est frappé de la sanction de suspension disciplinaire ;
- 3° lorsqu'il est frappé de la sanction de mise en non-activité disciplinaire ;

4° lorsque, pour des raisons familiales, il est autorisé à s'absenter pour une période de longue durée (**A.R. du 25 novembre 1976**).

Le puériculteur qui est dans la position de non-activité n'a pas droit au traitement, sauf disposition formelle contraire (**article 57 du Décret du 2 juin 2006 et article 162, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**). Néanmoins, lorsqu'il est dans la position de non-activité visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, du présent point, et qu'il n'a dès lors pas droit au traitement, il conserve ses droits à l'avancement de traitement (**article 2 de l'A.R. du 20 décembre 1973**).

Si le puériculteur est dans la position de non-activité visée l'alinéa 1^{er}, 2° ou 3°, du présent point, il ne peut faire valoir ses titres à une nomination à une fonction de sélection ni à une nomination à une fonction de promotion (**article 57 du Décret du 2 juin 2006 et article 162, alinéa 2, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Un puériculteur ne peut être mis ou maintenu en non-activité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension (**article 57 du Décret du 2 juin 2006 et article 163, alinéa 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

XII.3. DISPONIBILITE

Le puériculteur nommé à titre définitif peut, sous certaines conditions, être mis en disponibilité (**article 60 du Décret du 2 juin 2006 et article 164 de l'A.R. du 22 mars 1969**) :

- par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et de l'enseignement (**article 63 du Décret du 2 juin 2006, article 167quater de l'A.R. du 22 mars 1969 et AGCF du 18 septembre 2008**) ;
- pour maladie ou infirmité n'entraînant pas l'inaptitude définitive au service, mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie ou infirmité (**articles 13 à 17 du Décret du 5 juillet 2000**) ;
- pour convenance personnelle (**articles 13 et 14 de l'A.R. du 18 janvier 1974**).

Conformément aux **articles 7 à 10decies de l'A.R. n°297 du 31 mars 1984**, le puériculteur nommé à titre définitif peut bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles précédant la pension de retraite.

Il peut également bénéficier d'une disponibilité pour mission spéciale (**articles 18 à 30 du Décret du 24 juin 1996**).

Des traitements d'attente peuvent être alloués aux puériculteurs mis en disponibilité. Ces traitements d'attente, les allocations et indemnités qui sont éventuellement allouées à ces membres du personnel sont soumis au régime de mobilité applicable aux rétributions des membres du personnel en activité de service (**article 60 du Décret du 2 juin 2006 et article 166 de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Les mises en disponibilité font l'objet d'une circulaire annuelle relative aux congés, disponibilités et absences réglementairement justifiées.

Enfin, il est à remarquer que, sauf en ce qui concerne la disponibilité pour mission spéciale, le puériculteur ne peut être mis ou maintenu en disponibilité après la fin du mois où il atteint l'âge de 60 ans s'il compte 30 années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension (**article 60 du Décret du 2 juin 2006 et article 165, § 1^{er}, de l'A.R. du 22 mars 1969**).

Cette disposition n'est pas applicable en cas de poursuite disciplinaire ou si le puériculteur, en disponibilité à temps partiel pour convenances personnelles précédant la pension de retraite, a obtenu l'autorisation de prolonger sa mise en disponibilité jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il est admissible à la pension (**article 10ter de l'AR n°297 du 31 mars 1984**).

CHAPITRE XIII DEMISSION D'OFFICE

XIII.1. Démission d'office et sans préavis et cessation des fonctions du puériculteur nommé à titre définitif

Les membres du personnel nommés à titre définitif sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'**article 168 de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 80 du Décret du 2 juin 2006)**.

Les dispositions visées à l'**article 169 de l'A.R. du 22 mars 1969** entraînent également la cessation des fonctions des membres du personnel nommés à titre définitif (**article 80 du Décret du 2 juin 2006**).

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 168 précité ne le requiert pas, dans les deux cas suivants :

- si après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service (article 168, 3° de l'A.R. du 22 mars 1969).
- s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant plus de dix jours (article 168, 4° de l'A.R. du 22 mars 1969).

La convocation à l'audition préalable doit être envoyée par recommandé avec accusé de réception et ce, au moins cinq jours ouvrables avant la date prévue pour l'audition. Elle doit expliciter clairement le fait qu'il s'agit d'une audition préalable à démission d'office ainsi que les motifs qui la justifient. Une copie des pièces justificatives de ces motifs doit être envoyée au membre du personnel en annexe de ladite convocation.

XIII.2. Démission d'office et sans préavis et cessation des fonctions du puériculteur désigné à titre contractuel

Les membres du personnel désignés à titre contractuel sont démis de leurs fonctions d'office et sans préavis conformément aux dispositions visées à l'**article 168 de l'A.R. du 22 mars 1969 (article 80 du Décret du 2 juin 2006)**.

Il est à noter que, selon une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il y a lieu de prévoir une audition préalable à démission d'office et sans préavis et ce, même si l'article 168 précité ne le requiert pas, dans les deux cas suivants :

- si après une absence autorisée, ils négligent, sans motif valable, de reprendre leur service (article 168, 3° de l'A.R. du 22 mars 1969).
- s'ils abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant plus de dix jours (article 168, 4° de l'A.R. du 22 mars 1969).

La convocation à l'audition préalable doit être envoyée par recommandé avec accusé de réception et ce, au moins cinq jours ouvrables avant la date prévue pour l'audition. Elle doit expliciter clairement le fait qu'il s'agit d'une audition préalable à démission d'office ainsi que les motifs qui la justifient. Une copie des pièces justificatives de ces motifs doit être envoyée au membre du personnel en annexe de ladite convocation.