



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

Circulaire 6735

du 04/07/2018

**WBE – Personnel de l'enseignement organisé par la
Fédération Wallonie-Bruxelles – Professeurs invités
(contractuels) au sein des Hautes écoles**

| Réseaux et niveaux concernés | Destinataires de la circulaire |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Fédération Wallonie-Bruxelles <input checked="" type="checkbox"/> Niveau : Enseignement supérieur | <ul style="list-style-type: none">- Aux Directeurs(trices) – Présidents(tes) des Hautes Ecoles organisées par la Fédération Wallonie-Bruxelles |
| Type de circulaire <input checked="" type="checkbox"/> Circulaire administrative <input type="checkbox"/> Circulaire informative | Pour information : <ul style="list-style-type: none">- Aux Commissaires et délégués du Gouvernement- Aux organisations syndicales |
| Période de validité <input checked="" type="checkbox"/> A partir du 01/09/2017 | |
| Documents à renvoyer <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Date limite : <input type="checkbox"/> Voir dates figurant dans la circulaire | |
| Mots-clés : Professeurs contractuels | |

| Signataire | | |
|---|---|---------------------------|
| Ministre / | Administration générale de l'Enseignement | |
| Administration : | Direction générale des personnels de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles Monsieur Jacques LEFEBVRE Directeur général | |
| Personnes de contact | | |
| Service ou Association : Direction de la Coordination | | |
| Nom et prénom | Téléphone | Email |
| Jean-Luc DUVIVIER | 02/413 36 44 | jean-luc.duvivier@cfwb.be |

Cette circulaire a pour objet de préciser la manière dont il convient d'engager sous contrat de travail du personnel enseignant au sein des Hautes Ecoles de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et les dispositions réglementaires et pécuniaires applicables à ce type de personnel.

La présente circulaire remplace la circulaire du 23 juin 1997 (réf : 04/CH/JLV/PAPO/025)

En annexe figurent les différents modèles de contrat qu'il convient dorénavant d'utiliser.

1. Cadre général

Par son décret du 9 septembre 1996¹, le législateur a voulu donner la possibilité aux Hautes Écoles de faire appel à des experts dans le cadre des cours qu'elles dispensent.

Le décret du 9 septembre 1996 prévoit dans son article 2 une allocation annuelle globale pour les Hautes Écoles :

« Dans les limites et aux conditions fixées par le présent décret, la Communauté française contribue au financement du fonctionnement des Hautes Ecoles au moyen d'allocations annuelles globales. »

L'estimation budgétaire et le paiement de cette allocation sont régis par les articles 27 et suivants du décret.

L'article 3 de ce décret précise que *« ces allocations annuelles globales contribuent à la couverture des frais de personnel, de fonctionnement et d'équipement pour l'enseignement, la recherche appliquée, les services à la collectivité, la formation continuée et l'administration de la Haute Ecole. »*

Cette allocation contribue notamment à la couverture des frais de personnel enseignant et de personnel administratif, pris en compte pour l'estimation des coûts salariaux annuels.

Hormis ces membres du personnel, l'article 30 du décret précité autorise les Hautes Écoles, en fonction des nécessités, à engager du personnel enseignant (professeurs invités) et du personnel administratif, qui seront rémunérés à charge soit de l'allocation annuelle globale, soit d'autres recettes de la Haute École.²

Les professeurs invités dans les Hautes Écoles sont des membres du personnel contractuels à charge de l'allocation annuelle globale de la Haute École. Leur rémunération totale ne peut excéder 10 % du montant des rémunérations des membres du personnel organique calculé au coût moyen brut pondéré³.

Je rappelle par ailleurs que l'application de l'article 76 de la loi du 24 décembre 1976 permet l'engagement à titre contractuel, pour des raisons pédagogiques motivées, de toute personne ayant atteint l'âge de 65 ans en qualité de professeur invité. Cet engagement ne peut intervenir au-delà de

¹ Décret du 9 septembre 1996 relatif au financement des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française.

² Article 30 du décret du 9 septembre 1996 : *« (...) Le pouvoir organisateur de la Haute Ecole les rémunère à charge de l'allocation annuelle globale ou d'autres recettes de la Haute Ecole. »*

³ Article 31, §1^{er}, al. 4 du décret du 9 septembre 1996.

la fin de l'année académique au cours de laquelle cette personne a atteint l'âge de 70 ans (cf. circulaire n°6522 du 7 février 2018).

2. Contrat et procédure

L'engagement de ces membres du personnel s'effectue par la conclusion d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée, indéterminée ou de remplacement⁴. Le contrat doit être signé par le (la) Directeur(trice)-Président(e) de la Haute École, en tant qu'employeur, représentant le Ministre.

Je rappelle les dispositions de l'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui précisent que les parties peuvent conclure des contrats à durée déterminée successifs dont la durée minimale par contrat est de 3 mois, à raison d'un maximum de 4 contrats et d'une durée totale maximale de 2 ans. A défaut, le contrat à durée déterminée sera requalifié en contrat à durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, les parties devront respecter les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée notamment celles relatives aux délais de préavis.

Les différents modèles des contrats à utiliser figurent en annexe. Le contrat ad hoc est complété en trois exemplaires qui sont soumis, avant signature des parties concernées, au visa préalable de la Direction déconcentrée dont relève l'établissement. Le membre du personnel ne peut effectivement prendre ses fonctions que lorsque ce visa est apposé sur le contrat d'engagement.

Un exemplaire des contrats signés par toutes les parties concernées est envoyé et tenu à la Direction déconcentrée, un autre remis au membre du personnel et le dernier est conservé au sein de l'établissement.

Il y a également lieu de transmettre à la Direction déconcentrée les documents nécessaires à l'encodage précis du traitement du membre du personnel à savoir :

- document PAPO 12 ;
- document PAPO 52 ;
- document PAPO 53.

Il convient d'utiliser les documents précités car cette catégorie de personnel est gérée par la cellule qui, au sein de la Direction déconcentrée concernée, rémunère le personnel à charge de la dotation des établissements.

Lorsque la personne engagée n'a jamais été en fonction dans l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles, il convient de fournir également les documents suivants :

- un extrait de l'acte de naissance ;
- une composition de ménage délivrée par l'Administration communale ;
- un extrait de casier judiciaire délivré en vue d'accéder à une activité qui relève de l'éducation, de la guidance psycho-médico-sociale, de l'aide à la jeunesse, de la protection infantile, de l'animation ou de l'encadrement de mineurs ;

⁴ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

- une copie⁵ du ou des diplôme(s) dont le membre du personnel concerné est titulaire ou un document d'équivalence ;
- s'il échet, les attestations de services antérieurs prestés en dehors de l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (enseignement subventionné, services publics,...) ;
- l'attestation en vue de l'attribution de l'allocation de foyer ;
- s'il échet, la déclaration relative à l'attribution de la réduction pour charges de famille en matière de précompte professionnel.

Le nom du membre du personnel engagé dans ce cadre doit figurer sur les relevés mensuels PAPO en cas d'absences pour maladie et accident du travail, en cas d'absences non réglementairement justifiées ou en cas de grève.

3. Charge – barème- ancienneté pécuniaire

En ce qui concerne les fonctions que peuvent exercer ces membres du personnel enseignant, il convient d'appliquer par analogie le décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des Hautes Écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française (articles 3 et suivants).

Pour ce qui concerne les titres relatifs à ces fonctions, il convient d'appliquer également par analogie, le décret du 8 février 1999 relatif aux fonctions et titres des membres du personnel enseignant des Hautes Écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française. A propos du diplôme dont doit disposer le membre du personnel, il convient de vérifier si le candidat possède le(s) titre(s) de capacités exigé(s) pour exercer une telle fonction dans le cadre d'une désignation statutaire. Si une demande d'équivalence de diplôme est nécessaire, les informations (procédure, coût, délais...) concernant les équivalences en Fédération Wallonie-Bruxelles des diplômes d'enseignement supérieur étrangers sont disponibles sur le site :

<http://www.equivalences.cfwb.be/index.php?id=486>

L'AGCF du 5 mai 1999 fixant les échelles des fonctions des membres du personnel enseignant des Hautes Écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française sera appliqué toujours par analogie, en rapport avec la fonction exercée.

« La charge des membres du personnel (...) est divisible en dixièmes d'une fonction à prestations complètes, à l'exception de celle de professeur, qui est complète et indivisible⁶. »

Une charge à horaire complet sera donc codifiée en 10^{ème} pour une fonction enseignante.

L'emploi peut également être exercé, par analogie, en fonction accessoire telle que définie à l'article 5 de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'instruction publique. La charge horaire sera alors exprimée en 12^{ème}. Il convient de souligner qu'à ce titre, le membre du personnel concerné n'a pas droit au paiement d'un traitement différé, d'un pécule de vacances, d'une allocation de fin d'année ni du paiement d'une allocation de foyer ou résidence.

⁵ La copie de diplômes ou titres ne doit plus être certifiée conforme suite à la promulgation du décret du 5 mai 2006 portant suppression de l'obligation de produire des copies certifiées conformes de documents.

⁶ Article 7, §1^{er}, al. 3 du décret du 25 juillet 1996.

Afin de permettre des prestations ponctuelles, il arrive que certains membres du personnel soient engagés à la prestation en heures/par mois. Dans ce cas, la charge est donc rémunérée à l'heure. La codification du dénominateur sera exprimée en 1976^{ème} :

- maître assistante 1h = 4,11 (1976 : 480 h/an) ;
- maître de formation pratique 1h = 2,63 (1976 : 750 h/an).

En cas de charge incomplète, la rémunération est calculée au prorata des prestations fournies.

Les services accomplis dans la fonction de professeur invité seront admissibles dans le calcul de l'ancienneté pécuniaire en appliquant par analogie l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique (article 20).

4. Codification

La codification du traitement du membre du personnel concerné est reprise sur les listings reprenant les traitements des membres du personnel rémunéré à charge de la dotation transmis mensuellement aux établissements d'enseignement. Sur base des données reprises sur ces listings, il appartient à ces derniers de verser le traitement dû à l'intéressé(e).

5. Congés de maladie

Les professeurs invités dans les Hautes Écoles sont soumis en matière de congé de maladie à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 70 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que le membre du personnel enseignant sous contrat de travail absent pour cause de maladie conserve le droit à sa rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail s'il est engagé pour une durée de plus de 3 mois.⁷

L'article 71 de cette même loi prévoit que si le membre du personnel est engagé pour une durée de moins de 3 mois, il conserve le droit à sa rémunération pendant les 7 premiers jours d'incapacité de travail.⁸

A la fin des périodes prévues aux articles 70 et 71 de la loi du 3 juillet 1978, la rémunération du membre du personnel enseignant sous contrat de travail est à charge de son assurance maladie-invalidité.

6. Rupture de contrat à durée déterminée

⁷ Article 70 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

⁸ Article 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'employé engagé, pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, a droit, en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou un accident survenu sur le chemin du travail, à sa rémunération pour une période de sept jours (et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité).

Le régime concernant la rupture de contrat à durée déterminée est prévu à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

6.1. Règle générale

Depuis le 1er janvier 2014⁹, les parties n'ont **pas la possibilité de résilier unilatéralement** le contrat conclu pour une durée déterminée sans motif grave avant le terme prévu.

Si l'une des parties met fin malgré tout au contrat, elle devra payer à l'autre une indemnité. Cette indemnité correspond au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'au terme convenu¹⁰.

6.2. Exception à la règle générale : résiliation possible durant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois)

Chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail **durant la première moitié de la durée** convenue et sans que cette période (pendant laquelle le préavis est possible) **ne dépasse 6 mois**.

La période pendant laquelle le contrat à durée déterminée peut être rompu moyennant préavis est donc un délai fixe (6 mois maximum). Ce délai n'est pas suspendu en cas de suspension de l'exécution du contrat.

Si l'une des parties résilie le contrat durant la première moitié du contrat (6 mois maximum), il convient alors de tenir compte des délais de préavis prévus à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 (soit les règles applicables aux contrats de travail à durée indéterminée – voir tableau ci-dessous. Point 8.).

Exemple : si un contrat à durée déterminée de 6 mois est conclu, il est possible d'y mettre fin durant les 3 premiers mois et ce moyennant le respect d'un préavis de deux semaines.

Dès lors, depuis le 1er janvier 2014, il est possible de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée :

- soit pour faute grave ;
- soit durant la première moitié du contrat (avec un maximum de 6 mois).

6.3. Remarques

- Il est à noter qu'une fois le délai de 6 mois maximum (période pendant laquelle le préavis est possible) passé, la règle générale est à nouveau d'application (à savoir pas de possibilité de résiliation unilatérale sans paiement d'une indemnité, sauf si motif grave).
- Si le contrat de travail à durée déterminée est résilié moyennant un préavis, la fin du contrat doit se situer pendant la période durant laquelle le préavis est possible. Le dernier jour du délai de préavis doit donc se situer au plus tard le dernier jour de la période durant laquelle le préavis est possible.

7. Rupture de contrat à durée indéterminée

Depuis le 1^{er} janvier 2014, de nouveaux délais de préavis sont d'application dans le cadre du statut unique¹¹.

Ces nouveaux délais s'appliquent :

⁹ Article 40 de la loi du 3 juillet 1978 telle que modifiée par la loi du 26 décembre 2013.

¹⁰ L'indemnité ne peut dépasser le double de l'indemnité qui aurait été due si le contrat de travail avait été conclu pour une durée indéterminée.

¹¹ A partir du 1^{er} janvier 2014, tous les travailleurs (ouvriers et employés) sont soumis aux mêmes règles pour ce qui concerne les délais de préavis.

- à TOUS LES TRAVAILLEURS (employés et ouvriers) ;
- aux travailleurs entrés en service avant et après le 1^{er} janvier 2014. Pour les travailleurs engagés AVANT le 1^{er} janvier 2014, un régime transitoire est toutefois d'application.

Régime transitoire : calcul des délais de préavis pour les contrats ayant pris cours AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2014

1) Principe

Le calcul de la durée du préavis pour le travailleur dont le contrat de travail a débuté AVANT le 1^{er} janvier 2014 est constitué en **additionnant deux délais** (art.69 de la loi du 26/12/2013) :

Délai de préavis n°1 : le délai de préavis doit d'abord être calculé sur base de l'ancienneté ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

+

Délai de préavis n°2 : Le délai de préavis doit ensuite être calculé en fonction de l'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 2014.

2) Pour le mode de calcul du délai de préavis n°1

Le calcul de la première partie du délai de préavis se fait conformément aux règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013, comme si le travailleur était sorti de l'établissement d'enseignement au 31 décembre 2013.

3) Pour le mode de calcul du délai de préavis n°2

Le calcul de la deuxième partie du délai de préavis s'effectue sur base des dispositions en vigueur au 1^{er} janvier 2014 comme si le travailleur venait d'intégrer l'établissement d'enseignement.

8. Tableau récapitulatif des nouveaux délais de préavis (art. 37/2, § 1^{er} et 2 de la loi du 3 juillet 1978) pour les contrats ayant pris cours à partir du 1^{er} janvier 2014

| ANCIENNETE | Délais de préavis à respecter par l'EMPLOYEUR | Délais de préavis à respecter par l'EMPLOYÉ |
|-------------------------------|---|---|
| De 0 mois à moins de 3 mois | 2 semaines | 1 semaine |
| De 3 mois à moins de 6 mois | 4 semaines | 2 semaines |
| De 6 mois à moins de 9 mois | 6 semaines | 3 semaines |
| De 9 mois à moins de 12 mois | 7 semaines | 3 semaines |
| De 12 mois à moins de 15 mois | 8 semaines | 4 semaines |
| De 15 mois à moins de 18 mois | 9 semaines | 4 semaines |
| De 18 mois à moins 21 mois | 10 semaines | 5 semaines |
| De 21 mois à moins de 24 mois | 11 semaines | 5 semaines |
| De 2 ans à moins de 3 ans | 12 semaines | 6 semaines |
| De 3 ans à moins de 4 ans | 13 semaines | 6 semaines |
| De 4 ans à moins de 5 ans | 15 semaines | 7 semaines |
| De 5 ans à moins de 6 ans | A partir de ce stade : 3 semaines supplémentaires par année entamée d'ancienneté | 9 semaines |

Le préavis prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié (art. 37/1 de la loi du 3/07/1978 telle que modifiée par la loi du 26/12/2013 relative au statut unique).

Remarque : Les règles relatives à la notification du licenciement ne changent pas. Il convient d'envoyer une lettre recommandée qui sort ses effets le 3^{ème} jour ouvrable qui suit l'envoi ou par exploit d'huissier ou, si le congé est donné par le travailleur, par la remise d'un écrit.

9. Annexes

Les modèles de contrat qu'il convient d'utiliser à dater de la publication de la présente circulaire figurent en annexe.

Le Directeur général,

Jacques LEFEBVRE