Décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné

D. 01-02-1993 M.B. 17-02-1993

Modifications:

D. 22-12-94 (M.B. 18-02-95)
D. 25-07-96 (M.B. 16-10-96)
D. 06-04-98 (M.B. 12-06-98)
D. 17-07-98 (M.B. 28-08-98)
C.A. 19-01-00 (M.B. 03-03-00)
D. 20-12-01 (M.B. 03-05-02)
D. 19-12-02 (M.B. 31-12-02)
D. 17-07-03 (M.B. 01-09-03)
D. 03-03-04 (M.B. 03-06-04)
D. 12-05-04 (M.B. 29-06-04) (2)
D. 01-07-05 (M.B. 02-09-05)
D. 02-06-06 (M.B. 11-08-06)
D. 08-03-07 (M.B. 05-06-07)
D. 23-01-09 (M.B. 10-03-09)
D. 30-04-09 (M.B. 09-07-09)(2)
D. 20-06-13 (M.B. 17-07-13)
D. 11-04-14 (M.B. 19-06-14)
D. 30-06-16 (M.B. 26-08-16)
D. 19-10-17 (M.B. 07-11-17)
D. 11-07-18 (M.B. 14-08-18)
D. 13-09-18 (M.B. 09-10-18)
D. 25-04-19 (M.B. 05-07-19)
D. 17-07-20 (M.B. 04-08-20)
D. 17-06-21 (M.B. 06-08-21)
D. 24-02-22 (M.B. 12-04-22)
D. 01-12-22 (M.B. 31-01-23)
D. 06-07-23 (M.B. 08-11-23)
D. 20-07-23 (M.B. 10-01-24)
D. 18-01-24 (M.B. 21-02-24)
D. 20-11-25 (M.B. 04-12-25)
D. 05-06-26 (M.B. 24-06-26)

D. 10-04-95 (M.B. 16-06-95)
D. 24-07-97 (M.B. 06-11-97)
D. 02-06-98 (M.B. 04-08-98)
D. 08-02-99 (M.B. 23-04-99)
A.Gt 08-11-01 (M.B. 12-12-01)
A.Gt 27-06-02 (M.B. 26-07-02)[1]
D. 08-05-03 (M.B. 26-06-03)
D. 17-12-03 (M.B. 30-01-04)
D. 12-05-04 (M.B. 23-06-04)
D. 04-05-05 (M.B. 24-08-05)
D. 10-03-06 (M.B. 19-05-06)
D. 02-02-07 (M.B. 15-05-07)
D. 13-12-07 (M.B. 13-03-08)
D. 30-04-09 (M.B. 30-06-09)(1)
D. 12-07-12 (M.B. 30-08-12)
D. 21-11-13 (M.B. 03-04-14)
D. 04-02-16 (M.B. 22-02-16)
D. 11-04-14 (M.B. 10-10-14)(1)
A.Gt 25-10-17 (M.B. 12-04-18)
D. 11-07-18 (M.B. 28-08-18)(1)
D. 14-03-19 (M.B. 16-04-19)
D. 03-05-19 (M.B. 01-07-19)
D. 04-02-21 (M.B. 02-03-21)
D. 19-07-21 (M.B. 30-08-21)
D. 31-03-22 (M.B. 07-06-22)
D. 16-03-23 (M.B. 03-08-23)
D. 20-07-23 (M.B. 22-11-23)
D. 05-10-2023 (M.B. 23-01-2024)
D. 04-04-2024 (M.B. 30-05-2024)
D. 02-04-2026 (M.B. 22-04-2026)

TITRE Ier- Du statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné

CHAPITRE Ier - Dispositions générales

Modifié par D. 24-07-1997 ; complété par D. 08-02-1999 ; D. 20-12-2001 ; D. 19-12-2002 ; D. 08-05-2003 ; D. 17-12-2003 ; D. 12-05-2004 (2)

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

1° aux membres du personnel subsidiés des établissements d'enseignement libres subventionnés qui exercent leurs fonctions dans l'enseignement de plein exercice ou dans l'enseignement de promotion sociale ou dans l'enseignement à horaire réduit ou dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit.

2° aux pouvoirs organisateurs de ces établissements d'enseignement.

§ 2. Par dérogation au § 1er, le présent décret ne s'applique pas :

1° […][2]

[1] *Cet arrêté rapporte l'A.Gt du 08-11-2001, art.15.*

2° aux membres du personnel subsidiés ainsi qu'aux pouvoirs organisateurs des hautes écoles libres subventionnées soumis au décret du 25 juillet 1996 relatif aux charges et emplois des hautes écoles organisées ou subventionnés par la Communauté française.

3° à la catégorie du personnel directeur et enseignant des Ecoles supérieures des Arts libres subventionnées.

§ 2bis. Par dérogation au § 1er, le présent décret s'applique :

- aux membres du personnel qui ne bénéficient pas d'une subvention-traitement à charge de la Communauté française pour ce qui est mentionné aux articles 29bis, § 4, 34sexies et 42, § 5 *[ainsi que les trois derniers alinéas de l'article 16.]*[3]

- aux membres du personnel non statutaire tels que définis à l'article 3, § 19, en ce qui concerne les dispositions des articles 29bis à 35 *[ainsi que les trois derniers alinéas de l'article 16.]*[4]

§ 3. Le présent décret s'applique aux membres subsidiés du personnel dans l'exercice de leur fonction de maître ou de professeur de religion.

Par "religion", il faut entendre l'un des cultes visés à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Les dispositions du présent décret qui sont spécifiques aux maîtres et professeurs de religion ne leur sont applicables que dans la mesure où ils exercent leur charge d'enseignement en cette qualité.

Modifié par D. 10-04-1995 ; remplacé par D. 08-02-1999 ; D. 30-06-2016 ; D. 11-04-2014(1)

Article 2. - Pour l'application du présent décret, les titres de capacité qui sont déterminés en exécution de l'article 12bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959 précitée, de l'article 15, 5°, de la loi sur l'enseignement artistique du 14 mai 1955 et de l'article 22bis de la loi du 11 juillet 1973 modifiant celle du 29 mai 1959 précitée et des articles 10 et 17, § 4, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur ainsi que par le décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française peuvent être des diplômes, des certificats, des brevets, des attestations, des années d'expérience utile ou une notoriété professionnelle ou scientifique.

Pour l'application du présent décret, dans l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale, les titres de capacité sont définis conformément au chapitre 4 du titre 1er du décret du 11 avril 2014 *[inséré par D. 11-04-2014(1)]* [réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française, sauf en ce qui concerne le personnel administratif dont les titres de capacité sont fixés par les articles 18 et 336 du décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté française][5].

Sauf pour ce qui est fixé à l'article 100, § 3, du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française, et pour ce qui est fixé par le chapitre 4 du titre 1er du décret du 11 avril 2014 l'expérience utile est constituée par le temps passé, soit dans un service ou un établissement public ou privé, soit dans l'enseignement, soit dans un

[2] D. 06/07/2023
[3]Inséré par le D. 30-04-2026 et entre en vigueur l'année scolaire 2026-2027.
[4]Inséré par le D. 30-04-2026 et entre en vigueur l'année scolaire 2026-2027.
[5] Ajouté par D. 06/07/2023

métier ou une profession. Le Gouvernement décide si l'expérience utile a contribué à assurer la formation requise pour la fonction à conférer.

L'expérience utile est prouvée suivant les règles fixées pour le personnel de l'enseignement de la Communauté.

modifié par D. 02-06-1998 ; D. 08-02-1999 ; D. 19-12-2002 ; D. 12-05-2004 (2) ; complété par D. 30-04-2009 ; modifié par D. 30-04-2009 (1) ; D. 11-04-2014(1)D. 30-06-2016

Article 3. - **§ 1er.** Pour l'application du présent décret, on entend par "emploi définitivement vacant" l'emploi créé par le pouvoir organisateur, qui n'est pas attribué à un membre du personnel engagé à titre définitif au sens du présent décret, qui est admissible au régime des subventions de la Communauté et pour lequel une demande de subvention-traitement a été introduite.

§ 1erbis. Pour l'application du présent décret, on entend par « emploi temporairement vacant » tout emploi créé pour une durée limitée à la fin de l'année scolaire ou tout emploi dont le titulaire est un membre du personnel engagé à titre définitif, momentanément éloigné du service pour une durée de dix jours ouvrables au moins, sauf la dérogation prévue à l'article 13, 2° du décret du 30 avril 2009 organisant un encadrement différencié au sein des établissements scolaires de la Communauté française afin d'assurer à chaque élève des chances égales d'émancipation sociale dans un environnement pédagogique de qualité et de l'article 9 de l'arrêté royal du 30 décembre 1959 relatif aux congés de maladie et de maternité des membres du personnel de l'enseignement de l'Etat.

§ 1erter. Pour l'application du présent décret, les termes « emploi vacant » renvoient à la fois à la notion d'emploi définitivement vacant et à celle d'emploi temporairement vacant.

§ 2. Pour l'application du présent décret, les fonctions exercées par les membres du personnel visés à l'article 1er sont classées en fonctions de recrutement, en fonctions de sélection ou fonctions de promotion conformément au classement applicable dans l'enseignement de la Communauté.
Toutefois, les fonctions exercées dans l'enseignement de promotion sociale sont distinctes des fonctions exercées dans l'enseignement de plein exercice.

Par dérogation au 1er alinéa, la fonction d'éducateur-économe est classée en fonction de sélection de la catégorie du personnel auxiliaire d'éducation.

§ 3. Pour l'application du présent décret, les notions de "fonction principale" et de "fonction accessoire" doivent s'entendre au sens de l'arrêté royal du 15 avril 1958 fixant le statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 25 novembre 1993 portant statut pécuniaire des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale de la Communauté française et de l'article 71 du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

[Par dérogation au 1er alinéa, pour le personnel administratif, la notion de fonction principale correspond à la limite des prestations complètes telles que définies à l'article 3, d) de l'arrêté royal du 1er décembre 1970 fixant le statut pécuniaire du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat][6].

[6] D. 06/07/2023

§ 4. Pour l'application du présent décret, on entend par "règles complémentaires de la commission paritaire compétente", les règles qui sont fixées en complément au présent statut par les commissions paritaires visées à l'article 91 auxquelles un arrêté de l'Exécutif a attribué force obligatoire, conformément à l'article 97.

§ 5. Pour l'application du présent décret, on entend par "enseignement confessionnel" un enseignement dont le projet éducatif et pédagogique est construit en référence à une religion déterminée à l'article 8 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement et donné avec l'accord de l'autorité compétente du culte concerné, si elle existe, et on entend par "enseignement non confessionnel" un enseignement qui opte pour ce choix ou un enseignement qui ne satisfait pas aux conditions pour être un enseignement confessionnel.

§ 6. Pour l'application du présent décret, on entend par "établissements du même caractère" un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement confessionnel d'une même religion ou un ensemble d'établissements qui dispensent un enseignement non confessionnel, distingués à leur demande selon la philosophie dont ils se réclament ou regroupés dans le cas contraire.

§ 7. Pour l'application du présent décret, on entend par «changement d'affectation» le passage d'un établissement à un autre établissement appartenant au même pouvoir organisateur pour y exercer à titre définitif la même fonction que celle exercée à titre définitif dans l'établissement d'origine, conformément aux articles 41, § 1er, alinéa 1er, 49, alinéa 1er, et 56, alinéa 1er.

§ 8. Pour l'application du présent décret, on entend par « mutation » le passage d'un établissement d'enseignement subventionné à un autre établissement appartenant à un autre pouvoir organisateur d'enseignement libre subventionné pour y exercer à titre définitif la même fonction que celle exercée à titre définitif auprès du pouvoir organisateur d'origine, conformément aux articles 41, § 1er, alinéa 2, 49, alinéa 2, et 56, alinéa 2.

§ 9. Pour l'application du présent décret, on entend par «changement de fonction», l'exercice d'une fonction autre que celle pour laquelle le membre du personnel est engagé à titre définitif.

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

§ 11. La motivation consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate.

§ 12. Pour l'application du présent décret, la notion d'entité renvoie à l'entité de proximité visée à l'article 10 du décret du 14 mars 1995 relatif à la promotion d'une école de la réussite dans l'enseignement fondamental.

§ 13. La notion de centre d'enseignement secondaire est celle visée à l'article 3, § 2, de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

§ 14. L'abréviation utilisée dans le présent décret en vue d'en simplifier la présentation doit se lire comme suit :
CES : centre d'enseignement secondaire.

§ 15. L'ORCE est, dans l'enseignement fondamental, l'organe de concertation d'entité dont la composition, les compétences et les règles de fonctionnement sont

réglées par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 1er octobre 1998 appliquant l'article 25 du décret du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement en ce qui concerne l'enseignement libre confessionnel et par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 4 janvier 1999 appliquant dans l'enseignement libre subventionné non confessionnel l'article 25 du décret du 13 juillet 1998 portant organisation de l'enseignement maternel et primaire ordinaire et modifiant la réglementation de l'enseignement en ce qui concerne l'enseignement libre non confessionnel.

§ 16. L'ORCES est, dans l'enseignement secondaire, l'organe de concertation établi au niveau des centres d'enseignement secondaire dont la composition, les compétences et les règles de fonctionnement sont déterminées à l'arrêté royal du 30 mars 1982 relatif aux centres d'enseignement secondaire et fixant le plan de rationalisation et de programmation de l'enseignement secondaire de plein exercice.

§ 17. Pour l'application du présent décret, on entend par « catégorie » les catégories du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical, du personnel psychologique[, du personnel social ainsi que du personnel administratif][7].

§ 18. Pour l'application du présent décret, on entend par « secteur » les secteurs tels que définis à l'article 13, § 1er, de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 31 août 1992 exécutant le décret du 29 juillet 1992 portant organisation de l'enseignement secondaire de plein exercice.

§ 19. Pour l'application du présent décret, on entend par "membres du personnel non statutaire", les personnes visées par les conventions prises en application [des articles 16 à 20 décret de la Région wallonne du 10 juin 2021 relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi (APE) et à la création d'emplois répondant à des besoins sociétaux prioritaire][8] et par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés, ainsi que les personnes qui occupent une fonction à charge du pouvoir organisateur, à condition que ces personnes occupent une fonction identique à une fonction qui peut être admise au subventionnement et à l'exception des puériculteurs visés par le titre premier du 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.

Inséré par D. 11-04-2014(1) ; modifié par D. 30-06-2016

§ 20. Pour l'application du présent décret, dans l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale, on entend par «primo-recrutement», le recrutement tel qu'il est défini à l'article 25 du décret du 11 avril 2014.

Inséré par D. 11-04-2014(1)

§ 21. Pour l'application du présent décret, dans l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale, on entend par «titre pédagogique», le titre tel qu'il est défini aux articles 17 et 18 du décret du 11 avril 2014.

Article 4. - Est nulle et non avenue, toute clause contractuelle, toute disposition d'un règlement de travail qui est contraire aux dispositions légales impératives, au présent statut ou aux règles complémentaires fixées par les commissions paritaires

[7] D. 06/07/2023
[8]Remplacé par le D. 04-04-2024

compétentes rendues obligatoires par un arrêté de l'Exécutif.

Article 5. - Lorsque les membres du personnel sont engagés en vue de l'exécution de tâches de délégation, ils sont de plein droit présumés agir à titre de mandataire du pouvoir organisateur dans les rapports avec les autres membres du personnel. La preuve du contraire n'est pas admise.

Article 6. - En cas de dommage causé par le membre du personnel au pouvoir organisateur ou à des tiers dans l'exécution du contrat découlant du présent statut, le membre du personnel ne répond que de son dol et de sa faute lourde et ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

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

Article 7. - Lorsqu'un écrit n'est pas requis, la preuve testimoniale est admise, quelle que soit la valeur du litige, même devant les Chambres de recours.

Article 8. - Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

CHAPITRE II - Devoirs

Section 1re - Devoirs du pouvoir organisateur

Complété par D. 19-12-2002

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

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

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

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

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

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

6° de traiter avec dignité et courtoisie les membres du personnel. Les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués s'abstiennent de toute attitude verbale ou non-verbale qui pourrait compromettre cette dignité. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

Article 10. - Lorsque le contrat prend fin, le pouvoir organisateur a l'obligation de délivrer au membre du personnel tous les documents sociaux.

Article 11. - A droit à la subvention-traitement qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière, le membre du personnel apte à travailler au moment de se rendre au travail:

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

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

Article 12. - Les membres du personnel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles, et en cas de comparution en justice.

[**Article 12/1.** – Sans préjudice des éventuels cas d'urgence dûment justifiés, et en fonction de la réalité des Pouvoirs organisateurs, les membres du personnel bénéficient d'un droit à la déconnexion.

Les modalités de ce droit et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, sont fixées par le Gouvernement sur proposition des Commissions paritaires centrales compétentes.

Les modalités et dispositifs visés à l'alinéa précédent doivent, au minimum, prévoir :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du membre du personnel de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;

- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assurent que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du membre du personnel soient garantis ;

- des formations et des actions de sensibilisation aux membres du personnel quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.]

Section 2 - Devoirs des membres du personnel

Article 13. - La présente section s'applique aux membres du personnel engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

Complété par D. 19-12-2002 ; D. 04-02-2016

Article 14. - Les membres du personnel doivent, en toutes occasions, avoir le souci constant des intérêts de l'enseignement où ils exercent leurs fonctions.

Ils sont tenus à un devoir de loyauté, impliquant le respect des principes visés à l'article 15, alinéa 4. *[Inséré par D. 04-02-2016]*

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

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

Remplacé par D. 19-12-2002 ; complété par D. 04-02-2016

Article 15. - Les membres du personnel exécutent leur travail avec soin, probité et conscience au lieu, au temps et dans les conditions convenus.

Les membres du personnel agissent conformément aux ordres et aux instructions qui leur sont donnés par les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués en vue de l'exécution du contrat.

Les membres du personnel sont tenus à la correction la plus stricte tant dans

leurs rapports de services que dans leurs rapports avec les élèves, leurs parents et le public. Ils s'entraident dans la mesure où l'exige l'intérêt de l'établissement. Ils évitent tout ce qui pourrait compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction.

Tant dans l'exercice de leurs fonctions qu'en dehors de celles-ci, ils s'abstiennent de tout comportement ou propos qui entre en contradiction manifeste avec l'un des principes essentiels du régime démocratique, ainsi que de tout comportement ou propos qui pourrait porter gravement atteinte à la confiance du public dans l'enseignement dispensé en Communauté française. *[Inséré par D. 04-02-2016]*

Les principes essentiels du régime démocratique sont énoncés dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de homme et des libertés fondamentales, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Convention relative aux droits de l'enfant, le Titre II de la Constitution, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, l'ensemble des législations anti-discriminations parmi lesquelles le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations ainsi que la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale. *[Inséré par D. 04-02-2016]*

Les membres du personnel s'abstiennent de tout ce qui pourrait nuire à leur propre sécurité, à celle de leurs collègues, des membres du pouvoir organisateur ou de leurs délégués, des élèves qui leur sont confiés ou de tiers.

Les membres du personnel restituent en bon état au pouvoir organisateur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui leur ont été confiés.

Les membres du personnel traitent avec dignité et courtoisie tant les membres du pouvoir organisateur et leurs délégués que leurs supérieurs hiérarchiques, leurs collègues, leurs subordonnés et leurs élèves. Ils s'abstiennent de toute attitude verbale ou non-verbale qui pourrait compromettre cette dignité. Ils s'abstiennent de tout acte de harcèlement.

[Les membres du personnel s'abstiennent de toute forme de violence physique ou psychique à l'égard des élèves.][9]

Article 16. - Les membres du personnel ne peuvent utiliser les élèves à des fins de propagande politique ou commerciale.

[En outre, lorsque leur pouvoir organisateur adhère à la neutralité, ils sont tenus dans l'exercice de leurs fonctions d'observer les principes de neutralité et de s'abstenir du port de tous signes convictionnels visibles, que ce soit dans l'enceinte de l'école ou en dehors, ainsi que sur les lieux de stage.][10]

[Par exception, les maîtres et professeurs de morale non confessionnelle ainsi que les maîtres et professeurs de religion peuvent porter des signes convictionnels visibles dans la mesure où ils exercent leur fonction d'enseignement en cette qualité et pour les signes se rapportant à celle-ci.][11]

[Par signe convictionnel, on entend tout vêtement ou accessoire exprimant une conviction ou une identité politique, idéologique, philosophique ou religieuse.][12]

[9]Inséré par le décret du 05 octobre 2023
[10]Inséré par le D. 02-04-2026 et entre en vigueur l'année scolaire 2026-2027.
[11]Inséré par le D. 02-04-2026 et entre en vigueur l'année scolaire 2026-2027.
[12]Inséré par le D. 02-04-2026 et entre en vigueur l'année scolaire 2026-2027.

Article 17. - Les membres du personnel doivent fournir, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par le contrat d'engagement, les prestations nécessaires à la bonne marche des établissements où ils exercent leurs fonctions.

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

Inséré par D. 13-09-2018

Article 17bis - Les membres du personnel doivent participer, dans les limites fixées par la réglementation, par les règles complémentaires de la commission paritaire compétente et par le contrat d'engagement, à l'élaboration des plans de pilotage et à la mise en oeuvre des contrats d'objectifs ou à l'élaboration des dispositifs d'ajustement et à la mise en oeuvre des protocoles de collaboration visés par les articles 67 et 68 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre.

Article 18. - Les membres du personnel ne peuvent révéler les faits dont ils auraient eu connaissance en raison de leurs fonctions et qui auraient un caractère secret.

Article 19. - Les membres du personnel ne peuvent solliciter, exiger ou accepter directement ou par personne interposée, même en dehors de leurs fonctions, mais à raison de celles-ci, des dons, cadeaux, gratifications ou avantages quelconques.

Article 20. - Les membres du personnel ne peuvent se livrer à aucune activité qui est en opposition avec la Constitution et les lois du peuple belge, qui poursuit la destruction de l'indépendance du pays ou qui met en danger la défense nationale ou l'exécution des engagements de la Belgique en vue d'assurer sa sécurité.

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

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

Modifié par D. 19-12-2002

Article 21. - Les membres du personnel doivent respecter les obligations, fixées par écrit dans le contrat d'engagement, qui découlent du caractère spécifique du projet éducatif et du projet pédagogique du pouvoir organisateur auprès duquel ils exercent leurs fonctions.

Section 3 - Incompatibilités

Article 22. - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement de l'enseignement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire à l'accomplissement des devoirs de sa fonction ou contraire à la dignité de celle-ci.

Modifié par D. 19-12-2002

Article 23. - En cas de contestation sur l'existence d'une incompatibilité mentionnée à l'article 22, le pouvoir organisateur ou le membre du personnel peut demander l'avis de la Commission paritaire centrale compétente.

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

Modifié par D. 19-12-2002

Article 24. - Est incompatible avec la qualité de membre du personnel d'un établissement de l'enseignement libre subventionné, toute occupation qui serait de nature à nuire au caractère spécifique du projet éducatif et du projet pédagogique du pouvoir organisateur auquel appartient cet établissement d'enseignement.

Article 25. - Les incompatibilités fixées à l'article 24 sont fixées par écrit dans le contrat d'engagement.

Modifié par D. 06-04-1998 ; D. 19-12-2002

Article 26. - Le pouvoir organisateur qui constate qu'un membre de son personnel se livre de façon continue à une occupation qui est, au sens de l'article 22, incompatible avec sa fonction dans l'enseignement ou qui est, au sens de l'article 24, incompatible avec le caractère spécifique du projet éducatif et du projet pédagogique de ce pouvoir organisateur, le lui notifie par lettre recommandée à la poste, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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

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

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

Section 4 - Protection de la vie privée

Article 27. - Le droit du pouvoir organisateur d'organiser un enseignement engagé est garanti, sans pour autant restreindre la protection de la vie privée des membres du personnel.

Insérée par D. 19-12-2002

Section V. - Dossier professionnel

Article 27bis. - Le dossier professionnel des membres du personnel comprend le dossier administratif et, le cas échéant, le dossier disciplinaire.

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

L'obligation visée à l'alinéa précédent est réputée remplie dès lors que le pouvoir organisateur fait la preuve que la demande de visa a été adressée au membre du personnel.

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

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

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

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

Inséré par D. 21-11-2013

CHAPITRE II/1 - De l'assistance en justice et de l'assistance psychologique

Modifié par D. 11-04-2014

Article 27ter. - Dans le présent décret, on entend par «victime», le «membre du personnel victime d'un acte de violence» tel que défini au 1° paragraphe 2 de l'article 34quinquies.

Article 27quater. - § 1er. La victime peut bénéficier d'une assistance en justice visée au paragraphe 2 et/ou de l'assistance psychologique visée au paragraphe 3.

§ 2. L'assistance en justice consiste en la prise en charge totale ou partielle des honoraires et des frais d'avocat et de procédure.

§ 3. L'assistance psychologique consiste en la prise en charge de maximum douze séances de consultation auprès d'un psychologue et/ou d'un psychiatre dans le but de fournir une aide immédiate à la victime d'un acte de violence.

§ 4. L'assistance en justice et l'assistance psychologique telles que définies aux paragraphes 1er et 2 ne sont octroyées que pour autant que la victime ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.

§ 5. La victime recourt au prestataire de l'assistance de son choix.

Le cas échéant, le Service concerné visé à l'article 34sexies/6 lui communique, à sa demande et à titre indicatif, une liste de prestataires à contacter en cas d'agression.

La victime communique à ce Service concerné le nom du/des prestataire(s) de son choix qui prend/prennent en charge son dossier.

Modifié par A.Gt 25-10-2017

Article 27quinquies. - § 1er. Sauf cas de force majeure dûment justifiée, la victime introduit la demande d'assistance en justice et/ou psychologique visée à l'article 34sexies/2 dans le mois qui suit la survenance des faits.

Lorsque la victime exerce ses fonctions dans l'Enseignement obligatoire, la demande visée à l'alinéa 1er est introduite auprès de la Direction générale de l'Enseignement obligatoire. Celle-ci vérifie si les conditions de la présente section sont remplies.

Lorsque la victime exerce sa fonction au sein d'un établissement d'enseignement supérieur non universitaire, la demande visée à l'alinéa 1er est introduite auprès de la Direction générale de l'Enseignement non obligatoire.

§ 2. Dans le même délai, la victime envoie également par lettre recommandée avec accusé de réception, copie de la demande à son pouvoir organisateur.

§ 3. La demande indique, dans la mesure du possible, les causes, les circonstances et les conséquences probables de l'acte de violence.

§ 4. Le pouvoir organisateur dont relève la victime fait parvenir son avis à la Direction générale de l'Enseignement obligatoire ou à la Direction générale de l'Enseignement non obligatoire, dans les trois jours ouvrables de la réception de la copie de la demande visée au § 1er.

Il remet à la victime une copie de son avis.

Modifié par A.Gt 25-10-2017

Article 27sexies. - § 1er. La décision d'octroi d'assistance est prise dans les 15 jours ouvrables qui suivent la réception de la demande visée à l'article 34sexies/3 par la Direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la Direction générale de l'Enseignement non obligatoire selon le cas.

§ 2. En cas de refus, le membre du personnel ou, en cas de force majeure dûment justifié, son représentant, peut introduire, via la Direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la Direction générale de l'Enseignement non obligatoire, un recours auprès du Ministre fonctionnel.

Le recours est introduit dans les 15 jours ouvrables qui suivent la notification du refus d'octroi d'assistance.

Article 27septies. - § 1er. La gestion de l'assistance en justice et psychologique relève du Service général d'Appui de la Direction générale de l'Audit, de la Coordination et de l'Appui.

§ 2. Dans le présent décret, par Service concerné, il faut entendre le Service visé au § 1er.

Article 27octies. - § 1er. La prise en charge des honoraires et des frais d'avocat, de procédure et de consultation psychologique et/ou psychiatrique ne peut pas excéder, par sinistre, 3.718,40 euros.

§ 2. A titre exceptionnel, sur demande dûment motivée, la prise en charge peut excéder le seuil prévu au paragraphe 1er. La victime ou, en cas de force majeure dûment justifié, son représentant, introduit cette demande dûment motivée auprès du Service concerné.

§ 3. Les frais remboursés ou pris en charge, totalement ou partiellement, soit en vertu d'une autre disposition légale ou réglementaire, soit en vertu d'un contrat d'assurance souscrit par la victime ou par tout tiers, ne donnent pas lieu à une intervention.

§ 4. La victime communique au Service concerné les pièces justifiant les dépenses. A cet effet, sont communiqués, notamment, les citations, assignations et généralement tous les actes judiciaires dans les 10 jours ouvrables de leur remise ou signification.

§ 5. Le Service concerné apprécie les états de frais et d'honoraires visés aux paragraphes 1er et 2. Ce Service peut refuser ou interrompre son intervention lorsqu'il juge :

1° que la thèse de la victime n'est pas défendable;

2° que la proposition transactionnelle faite par le tiers est équitable et sérieuse;

3° qu'un recours contre une décision judiciaire intervenue ne présente pas de chance sérieuse de succès.

Toutefois, les frais ou honoraires pour lesquels le Service concerné a refusé ou interrompu son intervention en application de l'alinéa précédent sont pris en charge conformément au présent titre lorsque la victime obtient gain de cause par une décision définitive non susceptible de recours ordinaire ou extraordinaire.

La décision du Service concerné de refuser ou d'interrompre son intervention est susceptible de recours auprès du Ministre ayant la Fonction publique dans ses

attributions dans un délai de 20 jours ouvrables à dater de la réception de ladite décision.

Article 27nonies. - Les crédits nécessaires à couvrir les dépenses générées par les assistances en justice et psychologiques sont inscrits au budget de la Communauté française dans le cadre des crédits octroyés au service concerné.

CHAPITRE III - De l'accès aux fonctions de recrutement

Section 1ère - Dispositions générales

Article 28. - Les fonctions de recrutement peuvent être exercées par les membres du personnel engagés à titre temporaire ou engagés à titre définitif.

Article 29. - Lors du premier engagement dans l'enseignement, le membre du personnel prête serment suivant les règles fixées par l'Exécutif en exécution de l'article 28, 5° de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.

Insérée par D. 19-12-2002
Section Ire bis. - Du calcul de l'ancienneté

Modifié par D. 12-05-2004 (2) ; D. 13-12-2007 ; D. 14-04-2014
Article 29bis. - § 1er. Pour le calcul de l'ancienneté,
1° sans préjudice des dispositions de l'article 34bis, § 2, alinéas 2 et 3, sont seuls pris en considération les services subventionnés au 30 avril, en fonction principale, dans une fonction de la catégorie en cause, pour autant que le candidat porte le titre de capacité pour cette fonction tel que prévu à l'article 2;
2° le nombre de jours prestés en qualité de temporaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue, y compris, s'ils sont englobés dans cette période, les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques, les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou les congés exceptionnels accordés conformément à la réglementation en vigueur; ce nombre de jours est multiplié par 1,2 [sauf en ce qui concerne le personnel administratif][13]. Les jours prestés en qualité de définitif dans une fonction à prestations complètes se comptent du début à la fin d'une période ininterrompue d'activité de service, vacances d'été comprises.

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

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

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

Le nombre de jours acquis dans une ou plusieurs fonctions à prestations complètes ou incomplètes au cours d'une année scolaire ne peut jamais dépasser 360 jours.

§ 4. Les services rendus par les membres du personnel non statutaire sont assimilés aux services visés au § 1er.

En ce qui concerne les 1200 premiers jours, il leur est appliqué un coefficient réducteur de 0,3. [A partir de l'année scolaire ou académique 2024-2025, ce coefficient réducteur de 0,3 n'est appliqué qu'aux prestations effectuées par les membres du personnel qui occupent une fonction à charge du Pouvoir organisateur.][14]

Le nombre de jours acquis en qualité de membre du personnel non statutaire dans une fonction à prestations complètes est formé de tous les jours comptés du début à la fin de la période d'activité continue. Ce nombre de jours est multiplié par 1,2 au-delà des 1200 premiers jours visés à l'alinéa 2. Les congés s'appliquant aux membres du personnel non statutaire qui trouvent leur équivalent dans les congés énumérés au § 1er, 2°, sont englobés dans cette période d'activité.

Les services accomplis dans une fonction à prestations incomplètes comportant au moins la moitié du nombre d'heures requis pour la fonction à prestations complètes

[13] D. 06/07/2023
[14]Inséré par le D. 04-04-2024

sont pris en considération au même titre que les services accomplis dans une fonction à prestations complètes.

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

§ 5. Lorsque le pouvoir organisateur a mis fin aux services d'un membre du personnel en application des articles 71septies et 71octies , ce membre du personnel ne peut plus se prévaloir d'aucune ancienneté dans la(ou les) fonction(s) exercée(s) ou pour la(les)quelle(s) il est porteur d'un titre de capacité visé à l'article 2 auprès de ce pouvoir organisateur, sauf si celui-ci réengage le membre du personnel licencié dans cette(ces) fonction(s).

Lorsque le pouvoir organisateur a mis fin aux services d'un membre du personnel en application des articles 71octies et 72, § 1er, 8° et 9°, ce membre du personnel ne peut plus se prévaloir d'aucune ancienneté dans la (ou les) fonction(s) exercée(s) ou pour la (les)quelle(s) il est porteur d'un titre de capacité visé à l'article 2 auprès des pouvoirs organisateurs de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, du caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et pour l'enseignement de promotion sociale.

Lorsque le pouvoir organisateur a mis fin aux services d'un membre du personnel en application des articles 71octies et 72, § 1er, 8° et 9°, ce membre du personnel ne peut revendiquer aucune priorité auprès du pouvoir organisateur qui a mis fin à ses services, sur base d'une ancienneté acquise auprès d'un autre pouvoir organisateur de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, du caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et pour l'enseignement de promotion sociale.

Article 29ter. - Dans l'enseignement de promotion sociale, pour autant que les services accomplis comportent au moins 40 périodes par année, par dérogation à l'article 29bis, §§ 1er à 3, pour le calcul de l'ancienneté, le nombre de jours acquis en qualité de temporaire dans une fonction est de :
1° 360 jours si les services accomplis représentent au moins 50 % du nombre de périodes par année nécessaire pour former une charge complète dans cette fonction;
2° 180 jours si les services accomplis représentent moins de 50 % du nombre de périodes par année nécessaire pour former une charge complète dans cette fonction.

L'ancienneté englobe les congés de détente ainsi que les vacances de Noël et de Pâques et les congés de maternité, d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse ou les congés exceptionnels accordés conformément à la législation en vigueur.

Insérée par D. 19-12-2002
Section Ireter. - De l'ordre de dévolution des emplois

complété par D. 17-07-2003 ; modifié par D. 30-04-2009 (2) ; D. 11-04-2014(1) ; D. 30-06-2016 ; modifié par D. 14-03-2019 ; complété par D. 25-04-2019 ; modifié par D. 03-05-2019 ; D. 17-07-2020 ; D. 19-07-2021

Article 29quater. - Sans préjudice de l'article 29quinquies, le pouvoir organisateur qui doit pourvoir à un emploi dans une fonction déterminée procède dans l'ordre suivant :

1° si l'emploi est définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il peut attribuer à titre définitif, dans le respect de l'article 41ter, § 1er,

une fonction de recrutement à un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion;

1°bis. si l'emploi est définitivement vacant et qu'il n'est pas déjà attribué à un membre du personnel qui compte plus de 720 jours d'ancienneté dans la fonction au sein du pouvoir organisateur ou ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il l'attribue à titre temporaire à un membre du personnel qui entre dans les conditions de l'article 34quinquies et qui est engagé à titre définitif dans la même fonction, dans une fonction de recrutement du personnel directeur et enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation [et du personnel administratif][15] dans l'enseignement libre subventionné de même caractère.

La reconduction de cette affectation prioritaire se fait de la même manière jusqu'à ce que le membre du personnel remplisse les conditions d'engagement à titre définitif. Si, à ce moment, le membre du personnel ne pose pas sa candidature à l'engagement à titre définitif, le pouvoir organisateur est délié de l'obligation de reconduction. S'il pose sa candidature dans les formes et les délais prescrits, par dérogation à l'article 42bis du présent décret, le pouvoir organisateur procède à l'engagement à titre définitif dans l'emploi. ***[Inséré par D. 19-07-2021]***

1°ter. Si l'emploi est temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il l'attribue à titre temporaire à un membre du personnel qui entre dans les conditions de l'article 34quinquies et qui est engagé à titre définitif dans la même fonction, dans une fonction de recrutement du personnel directeur et enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation [et du personnel administratif][16] dans l'enseignement libre subventionné de même caractère.

Dès qu'un emploi devient définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2 160 jours d'ancienneté auprès du pouvoir organisateur, il l'attribue au membre du personnel visé à l'alinéa précédent.

Cette obligation est limitée au 15 mai de l'année scolaire en cours.

Le membre du personnel doit en avoir fait la demande conformément à la procédure prévue à l'article 34quinquies. Il bénéficie dans ce cas d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement conformément à l'article 14, § 1er, 3° et 4°, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements [ou, pour le personnel administratif, à l'article 23, §1er, 2° et 3°, de l'arrêté royal du 08 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat][17].

Si l'emploi est définitivement vacant, la reconduction de cette affectation prioritaire se fait de la même manière jusqu'à ce que le membre du personnel remplisse les conditions d'engagement à titre définitif. Si, à ce moment, le membre du personnel ne pose pas sa candidature à l'engagement à titre définitif, le pouvoir

[15] D. 06/07/2023
[16] D. 06/07/2023
[17] D. 06/07/2023

organisateur est délié de l'obligation de reconduction. S'il pose sa candidature dans les formes et les délais prescrits, par dérogation à l'article 42bis du présent décret, le pouvoir organisateur procède à l'engagement à titre définitif dans l'emploi.

2° si l'emploi est définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il l'attribue à un membre du personnel engagé à titre définitif dans la même fonction, dans une fonction de recrutement du personnel directeur et enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement libre subventionné de même caractère dans le respect de l'article 14 du décret du 30 avril 2009 précité.

Le membre du personnel doit en avoir fait la demande conformément à la procédure prévue à l'article 34quater. Il bénéficie dans ce cas d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement conformément à l'article 14, § 1er, 3° et 4°, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

La reconduction de cette affectation prioritaire se fait de la même manière jusqu'à ce que le membre du personnel remplisse les conditions d'engagement à titre définitif. Si, à ce moment, le membre du personnel ne pose pas sa candidature à l'engagement à titre définitif, le pouvoir organisateur est délié de l'obligation de reconduction. S'il pose sa candidature dans les formes et les délais prescrits, par dérogation à l'article 42bis du présent décret, le pouvoir organisateur procède à l'engagement à titre définitif dans l'emploi. *[Complété par D. 03-05-2019]*

Inséré par D. 25-04-2019 ; Complété par D. 19-07-2021

2°bis. Si l'emploi est définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel qui totalise 2160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il l'attribue à un membre du personnel engagé à titre définitif dans la même fonction, dans une fonction de recrutement du personnel directeur et enseignant ou du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel paramédical, psychologique et social de l'enseignement libre subventionné de même caractère dans le respect de l'article 119ter du décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé.

Le membre du personnel doit en avoir fait la demande conformément à la procédure prévue à l'article 34quater. Il bénéficie dans ce cas d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement conformément à l'article 14, § 1er, 3° et 4°, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

La reconduction de cette affectation prioritaire se fait de la même manière jusqu'à ce que le membre du personnel remplisse les conditions d'engagement à titre définitif. Si, à ce moment, le membre du personnel ne pose pas sa candidature à l'engagement à titre définitif, le pouvoir organisateur est délié de l'obligation de reconduction. S'il pose sa candidature dans les formes et les délais prescrits, par dérogation à l'article 42bis du présent décret, le pouvoir organisateur procède à l'engagement à titre définitif dans l'emploi. ***[Complété par D. 19-07-2021]***

Dans le cas d'un emploi déjà attribué à un membre du personnel, l'obligation visée à l'alinéa précédent est limitée au 15 mai de l'année scolaire en cours.

Le membre du personnel doit en avoir fait la demande conformément à la procédure prévue à l'article 34quinquies. Il bénéficie dans ce cas d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement conformément à l'article 14, § 1er, 3° et 4°, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendants de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

La reconduction de cette affectation prioritaire se fait de la même manière jusqu'à ce que le membre du personnel remplisse les conditions d'engagement à titre définitif. Si, à ce moment, le membre du personnel ne pose pas sa candidature à l'engagement à titre définitif, le pouvoir organisateur est délié de l'obligation de reconduction;

3° si l'emploi est définitivement vacant et qu'il ne peut être attribué à un membre du personnel temporaire qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur, il peut attribuer à titre définitif une fonction de recrutement de la même catégorie que celle à laquelle il appartenait précédemment à un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion dans le respect de l'article 41ter, § 2;

4° si l'emploi est définitivement vacant, il peut l'attribuer à titre définitif à un membre de son personnel qui a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif dans la même fonction dans le respect de l'article 41quater;

5° si l'emploi est définitivement vacant, il peut, dans le respect des articles 41bis et 42bis et quelle que soit la date, compléter à titre définitif la charge d'un membre de son personnel engagé à titre définitif pour une charge à prestations incomplètes auprès du pouvoir organisateur,

- dans la fonction qu'il exerce déjà;
- dans une autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du personnel possède le titre requis;
- pour l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale, dans une autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du personnel possède le titre suffisant ou un autre titre remplissant en outre les conditions fixées par l'article 36, § 3 du décret du 11 avril 2014. Pour les fonctions enseignantes, le membre du personnel doit être porteur d'un titre pédagogique*; [inséré par D. 11-04-2014(1) modifié par D. 30-06-2016 ; complété par D. 17-07-2020]*
- pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement supérieur, y compris supérieur de promotion sociale, dans une autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du personnel possède un titre lui donnant droit à une subvention-traitement sans limitation de durée; *[modifié par D. 11-04-2014(1)]*

6° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il complète à titre temporaire la charge d'un membre de son personnel engagé à titre définitif pour une charge à prestations incomplètes auprès d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs dans le respect de l'article 34,

- dans la fonction qu'il exerce déjà;
- dans une autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du

personnel possède le titre requis

pour autant que le membre du personnel ait posé sa candidature conformément à l'article 34bis.

Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que l'ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

Dans l'hypothèse où l'emploi doit être pourvu en cours d'année scolaire, le pouvoir organisateur fait, le cas échéant, constater l'impossibilité matérielle d'appliquer cette disposition par l'instance de concertation locale, ou à défaut avec la délégation syndicale.

En outre, dans l'enseignement de promotion sociale, l'impossibilité matérielle d'appliquer cette disposition peut également être constatée en début de chaque année scolaire par le Conseil d'entreprise, ou à défaut, avec la délégation syndicale.

Dans les cas visés aux deux alinéas précédents, pour autant que l'emploi existe encore au début de l'année scolaire suivante, il sera offert au membre du personnel;

7° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il peut compléter, à titre temporaire, la charge d'un membre de son personnel engagé à titre définitif pour une charge à prestations incomplètes auprès du pouvoir organisateur, dans une fonction de la même catégorie, pour autant que le membre du personnel ait posé sa candidature conformément à l'article 34bis et à condition qu'il soit porteur :

- soit du titre requis;
- soit, pour l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale, du titre suffisant ou d'un autre titre remplissant en outre les conditions fixées par l'article 36, § 3 du décret du 11 avril 2014. Pour les fonctions enseignantes, le membre du personnel doit être porteur d'un titre pédagogique*; [modifié par D. 30-06-2016 ; complété par D. 17-07-2020]*
- soit, pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement supérieur, y compris supérieur de promotion sociale, d'un titre qui lui donne droit, sans limitation de durée à une subvention-traitement à charge du Trésor public. *[Modifié par D. 11-04-2014(1)]*

Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que l'ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète;

8° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant, dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, il peut rappeler provisoirement en service un membre de son personnel mis en disponibilité;

9° si l'emploi est définitivement vacant, il peut accorder un changement d'affectation dans le respect de l'article 41;

9°bis. si l'emploi est définitivement vacant, il l'attribue à titre définitif dans le respect des articles 41bis/1 et 42bis, à un membre de son personnel déjà engagé à titre définitif, pour une charge complète ou partielle dans une ou des autre(s) fonction(s) de la même catégorie pour laquelle (lesquelles) il ne possède pas un titre requis, qui en a fait la demande et qui possède le titre requis pour la fonction visée ; *[inséré par D. 19-10-2017]*

10° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant, il peut accorder à titre temporaire un changement de fonction à un membre de son personnel engagé à titre définitif qui le demande, dans le respect de l'article 34, § 3;

11° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il l'attribue à titre temporaire au candidat du groupe 1 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, qui comptabilise le plus grand nombre de jours d'ancienneté dans la fonction déterminée, pour autant que le membre du personnel ait posé sa candidature conformément à l'article 34bis.

Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

En cas d'impossibilité matérielle d'appliquer cette disposition, constatée par l'instance de concertation locale ou, à défaut, avec la délégation syndicale, le pouvoir organisateur fait appel, s'il en existe, au candidat suivant dans l'ordre des anciennetés dans la fonction déterminée.

En outre, dans l'enseignement de promotion sociale, l'impossibilité matérielle d'appliquer cette disposition peut également être constatée au début de chaque année scolaire par le Conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale.

Dans les cas visés aux deux alinéas précédents, pour autant que l'emploi existe encore au début de l'année scolaire suivante, il sera offert au membre du personnel à ce moment;

12° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il l'attribue à titre temporaire à un candidat du groupe 2 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 2°, qui a acquis son ancienneté dans la fonction déterminée, pour autant que le membre du personnel ait posé sa candidature conformément à l'article 34bis. Le pouvoir organisateur choisit parmi les candidats classés au sein de ce groupe en donnant priorité aux porteurs d'un titre requis. Le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur confie l'emploi au membre du personnel temporaire figurant dans le groupe 2 précité, qui rentre dans les conditions de l'article 34quinquies, et qui a demandé à changer d'établissement dans les conditions prévues à cet article. Ce membre du personnel n'est pas soumis à l'obligation de poser la candidature visée à l'article 1er.

En cas d'impossibilité matérielle d'appliquer la disposition visée à l'alinéa 1er, constatée par l'instance de concertation locale ou, à défaut, avec la délégation syndicale, le pouvoir organisateur fait appel à un autre candidat du groupe 2 s'il en existe.

En outre, dans l'enseignement de promotion sociale, l'impossibilité matérielle d'appliquer la disposition visée à l'alinéa 1er peut également être constatée au début de chaque année scolaire par le Conseil d'entreprise, ou à défaut, avec la délégation syndicale.
Dans les cas visés aux deux alinéas précédents, pour autant que l'emploi existe encore au début de l'année scolaire suivante, il sera offert au membre du personnel à ce moment;

13° si l'emploi est définitivement vacant, il peut accorder la mutation à un membre du personnel en application de l'article 41;

14° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines, il attribue, au prorata du nombre

d'heures perdues, à un membre du personnel temporaire qui a perdu totalement ou en partie la charge qui lui avait été attribuée dans l'entité pour l'enseignement fondamental, le CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et les établissements de même caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale, un emploi dans la même fonction ou dans toute autre fonction de la même catégorie pour laquelle le membre du personnel dispose d'un titre requis, à l'exception des fonctions de professeur de religion et de professeur de morale non-confessionnelle.

Le membre du personnel est classé en fonction de la plus haute ancienneté qu'il détient auprès d'un des pouvoirs organisateurs, selon le cas, de l'entité, du CES ou du caractère, dans un des groupes suivants :

- groupe A, de 480 à 719 jours d'ancienneté; *[remplacé par D. 17-07-2020]*
- groupe B, de 720 à 1079 jours d'ancienneté; *[remplacé par D. 17-07-2020]*
- groupe C, de 1080 à 1439 jours d'ancienneté. *[Remplacé par D. 17-07-2020]*

Des groupes additionnels sont éventuellement constitues par tranches de 360 jours d'ancienneté supplémentaire :

Le membre du personnel pose sa candidature conformément à l'article 34ter.

Le cas échéant, à la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur complète sa charge jusqu'à ce que l'ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

Toutefois, cette obligation ne peut conduire,

- dans l'enseignement fondamental, à devoir confier l'emploi à plus de deux membres du personnel pour les fonctions d'instituteur maternel et primaire et d'instituteur maternel et primaire chargés des cours en immersion. Cette restriction ne s'applique pas pour les maîtres spéciaux;
- dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, à devoir confier l'emploi à plus de deux membres du personnel dans les fonctions de recrutement de la catégorie du personnel directeur et enseignant;
- dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, à devoir scinder l'emploi d'un membre du personnel dans une fonction de recrutement des catégories du personnel auxiliaire d'éducation, paramédical, psychologique [, social et administratif[18]].

Le pouvoir organisateur choisit parmi les candidats classés dans le groupe le plus élevé.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur confie l'emploi au membre du personnel temporaire figurant dans ce groupe et qui entre dans les conditions de l'article 34quinquies qui a demandé à changer d'établissement dans les conditions prévues à cet article. Ce membre du personnel n'est pas soumis à l'obligation de poser la candidature visée à l'alinéa 3.

Le membre du personnel suspend l'exercice de sa priorité auprès de son pouvoir organisateur d'origine s'il accepte un emploi auprès d'un autre pouvoir organisateur, à concurrence du nombre de périodes retrouvées et ce durant toute la durée de son contrat;

15° si l'emploi est définitivement vacant ou temporairement vacant, il attribue à titre temporaire à un membre du personnel temporaire ou définitif dont la somme des fonctions exercées n'atteint pas le minimum d'une fonction à prestations complètes auprès d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs, un emploi de la même fonction dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues au 14°.

L'alinéa 1er est applicable aux membres du personnel engagés dans une fonction donnée auprès d'un pouvoir organisateur de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et d'un établissement de même caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale.

[18] D. 06/07/2023

L'attribution de l'emploi se fait à concurrence d'un temps plein.

Dans ce cas, le membre du personnel est tenu d'accepter toutes les heures qui lui sont offertes par le pouvoir organisateur jusqu'à ce que ensemble des fonctions qu'il exerce constitue une charge complète.

Le membre du personnel suspend l'exercice de sa priorité auprès de son pouvoir organisateur d'origine s'il accepte un emploi auprès d'un autre pouvoir organisateur, à concurrence du nombre de périodes trouvées et ce durant toute la durée de son contrat.

Toutefois cette obligation ne peut conduire :

- dans l'enseignement fondamental, à devoir confier l'emploi à plus de deux membres du personnel pour les fonctions d'instituteur maternel et primaire, et d'instituteur maternel et primaire chargés des cours en immersion. Cette restriction ne s'applique pas pour les maîtres spéciaux;
- dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, à devoir confier l'emploi à plus de deux membres du personnel dans les fonctions de recrutement de la catégorie du personnel directeur et enseignant;
- dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement de promotion sociale, à devoir scinder l'emploi d'un membre du personnel dans une fonction de recrutement des catégories du personnel auxiliaire d'éducation, paramédical, psychologique [, social et administratif][19].

Le pouvoir organisateur choisit parmi les candidats classés dans le groupe le plus élevé, s'il en existe;

Par dérogation à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur confie l'emploi au membre du personnel temporaire figurant dans ce groupe et qui entre dans les conditions de l'article 34quinquies qui a demandé à changer d'établissement dans les conditions prévues à cet article. Ce membre du personnel n'est pas soumis à l'obligation de poser sa candidature visée au point 14°, alinéa 3.

16° il attribue l'emploi à toute autre personne répondant aux conditions de l'article 30 et, dans le respect des règles du primo-recrutement fixées par le chapitre 4 du titre 1er du décret du 11 avril 2014 pour l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale. *[Modifié par D. 11-04-2014 ; modifié par D. 30-06-2016]*

Complété par D. 19-07-2021

Article 29quinquies. - Le pouvoir organisateur ne peut procéder à un engagement à titre définitif ou compléter à titre définitif la charge d'un membre du personnel en application des articles 29quater et 41 à 46, si l'emploi doit être attribué à un membre du personnel du pouvoir organisateur concerné ou d'un autre pouvoir organisateur conformément à la réglementation en vigueur sur la réaffectation et la remise au travail.

Si l'emploi est définitivement vacant, le membre du personnel réaffecté ou remis au travail qui remplit les conditions d'engagement à titre définitif dans cet emploi et qui pose sa candidature dans les formes et délais prescrits y est engagé à titre définitif par dérogation à l'article 42bis du présent décret. [Inséré par D. 19-07-2021

Le pouvoir organisateur ne peut engager un membre du personnel temporaire ou compléter à titre temporaire la charge d'un membre du personnel en application des articles 29quater et 30 que dans le respect de la réglementation en vigueur sur la réaffectation et la remise au travail.

En ce qui concerne l'enseignement de promotion sociale, l'alinéa 1er est appliqué sans préjudice de l'article 2 du décret du 10 avril 1995 fixant des mesures urgentes en matière d'enseignement de promotion sociale et de l'article 111bis du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale.

[19] D. 06/07/2023

Section 2 - Engagement à titre temporaire et personnel temporaire

Modifié par D. 10-04-1995 ; D. 19-12-2002 ; D. 20-06-2013 ; D. 30-06-2016 ; modifié par D. 14-03-2019

Article 30. - **§ 1er.** Nul ne peut être engagé à titre temporaire par un pouvoir organisateur dans une fonction de recrutement s'il ne remplit, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

1° […] ***Abrogé par D. 20-06-2013***;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2;

4° […] ***Abrogé par D. 16-04-2019***;

5° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

6° être de conduite irréprochable;

7° satisfaire aux lois sur la milice;

Remplacé par D. 30-06-2016

§ 2. Les maîtres ou professeurs de religion, engagés à titre temporaire par le pouvoir organisateur, doivent être détenteurs, préalablement à leur engagement, du visa de l'autorité compétente du culte concerné tel que prévu à l'article 24 ter du décret du 11 avril 2014 règlementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française.

§ 3. Les paragraphes précédents sont appliqués sans préjudice de l'article 29quinquies.

Modifié par D. 19-12-2002

Article 31. - Il est dressé, au plus tard au moment de l'engagement dans une fonction de recrutement, une convention écrite qui est signée par les deux parties et établie en deux exemplaires, dont l'un est remis au membre du personnel.

Cette convention indique :

1° l'identité du pouvoir organisateur;

2° l'identité du membre du personnel;

3° par établissement, la (ou les) fonction(s) à exercer ainsi que les caractéristiques et le volume de la charge;

4° si l'emploi est vacant ou non, le nom du titulaire de l'emploi et, le cas échéant, celui de son remplaçant temporaire.

5° le cas échéant, les obligations complémentaires visées à l'article 21 et les incompatibilités visées à l'article 24.

6° l'(ou les) établissement(s) dans lequel (lesquels) il est affecté;

7° la date d'entrée en service;

8° la date à laquelle l'engagement prend fin. Cette date correspond, au plus tard, au dernier jour de l'année scolaire, de l'année académique ou, dans l'enseignement de promotion sociale, le dernier jour de l'organisation de l'unité de formation ou de la section pour laquelle l'engagement est conclu [et pour le personnel administratif, à la veille de la nouvelle année scolaire qui suit celle au cours de laquelle l'engagement a eu lieu][20].

A défaut d'écrit, le membre du personnel est censé être engagé dans la fonction, la charge ou l'emploi qu'il occupe effectivement et pour le volume horaire presté.

[20] D. 06/07/2023

Modifié par D. 10-04-1995

Article 32. […] ***abrogé par D. 19-12-2002***

Article 33. - A l'issue de toute période d'activité, le chef d'établissement remet au membre du personnel temporaire une attestation mentionnant les services prestés par fonction exercée, avec dates de début et de fin, ainsi que la nature de la fonction et le volume de l'emploi.

Modifié par D. 08-02-1999 ; remplacé par D. 19-12-2002 ; modifié par D. 11-04-2014 ; D. 30-06-2016 ; complété par D. 17-07-2020

Article 34. - § 1er. Au sein d'un même pouvoir organisateur, pour chaque fonction, sont classés dans des groupes d'ancienneté dans la fonction visée définis à l'alinéa 2 les membres du personnel temporaires ou définitifs à temps partiel à condition, pour ces derniers, de l'avoir demandé par écrit au pouvoir organisateur avant le 15 avril. Il n'est pas tenu compte du fait que le membre du personnel est en service ou non dans le pouvoir organisateur au moment où le classement est établi.

Les groupes d'ancienneté dans la fonction visée au sein du pouvoir organisateur sont les suivants :

1° groupe 1 : à partir de 721 jours d'ancienneté;

2° groupe 2 : de 360 à 720 jours d'ancienneté répartis sur deux années au moins au sein du pouvoir organisateur.

§ 2. Pour l'attribution d'un emploi conformément à l'article 29quater, 11° et 12°, les candidats classés dans les groupes visés au § 1er, alinéa 2, bénéficient d'une priorité pour une fonction pour laquelle ils ont acquis l'ancienneté visée au § 1er, alinéa 2, à condition d'être porteur

- soit du titre requis;
- soit, pour l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale, du titre suffisant ou d'un autre titre remplissant en outre les conditions fixées par l'article 36, § 3 du décret du 11 avril 2014. Pour les fonctions enseignantes, le membre du personnel doit être porteur d'un titre pédagogique; ***[complété par D. 17-07-2020]***
- soit, pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement supérieur, y compris, supérieur de promotion sociale,

d'un titre qui donne droit sans limitation de temps l'octroi d'une subvention-traitement pour l'exercice de cette fonction.

Les candidats visés à l'alinéa 1er bénéficient également d'une priorité pour l'attribution d'une autre fonction pour laquelle ils possèdent le titre requis, à condition que cette autre fonction appartienne à la même catégorie et exception faite des fonctions de professeur de religion ou de professeur de morale non-confessionnelle.

Pour l'application des obligations reprises à l'article 29quater, 2°, la candidature visée à l'article 34quater est valable pour l'attribution d'un emploi définitivement vacant en début d'année scolaire et dans le courant de celle-ci si un tel emploi s'ouvre, sauf si ce dernier est déjà occupé par un membre du personnel temporaire au moment où il devient définitivement vacant.

Dans l'enseignement de promotion sociale, les dispositions visées à l'article 29quater, 6°, 14° et 15°, n'entraînent pas l'obligation pour un pouvoir organisateur de confier un emploi dans l'enseignement supérieur de promotion sociale à un membre du personnel qui n'a pas 360 jours d'ancienneté à ce niveau.

§ 3. Par dérogation au § 1er, alinéa 2, 2°, peut acquérir les 360 jours d'ancienneté de fonction sur une seule année, le membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction déterminée qui bénéficie d'un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement au sein du pouvoir organisateur en application de

l'article 14, § 1er, 3° et 4°, de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements [ou, pour le personnel administratif, de l'article 23, §1er, 2° et 3°, de l'arrêté royal du 08 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat][21].

Une fois qu'il est classé dans sa nouvelle fonction dans un groupe visé au § 1er, alinéa 2, tous les services qu'il a prestés auprès du pouvoir organisateur sont pris en considération pour déterminer le groupe auquel il appartient.

§ 4. L'ancienneté visée au § 1er, alinéa 2, doit être acquise au cours des six dernières années scolaires qui précédent l'année scolaire au cours de laquelle le membre du personnel fait valoir sa priorité. Elle est calculée conformément à l'article 29bis.

Le délai de six ans visé ci-avant est prolongé à concurrence d'une année scolaire pour toute année scolaire au cours de laquelle le membre du personnel a exercé, dans ce délai de six ans, sans être soumis au présent statut, une fonction de la même catégorie que celle dans laquelle il a acquis l'ancienneté visée au § 1er auprès du même pouvoir organisateur.

Inséré par D. 19-12-2002 ; modifié par D. 19-07-2021 ; D. 31-03-2022 ; D. 16-03-2023

Article 34bis. - § 1er. Le candidat qui a acquis auprès de son pouvoir organisateur une ancienneté telle qu'il se classe dans le groupe 1 ou 2 visés à l'article 34, § 1er, alinéa 2, et qui souhaite bénéficier d'une priorité à l'engagement temporaire au cours de l'année scolaire suivante, doit introduire sa candidature par lettre recommandée ou par voie électronique selon les modalités fixées au sein des organes locaux de concertation sociale *[inséré par D. 16-03-2023]* auprès de son pouvoir organisateur pour le 29 *[modifié par D. 16-03-2023]* mai de l'année scolaire qui précède celle au cours de laquelle il souhaite faire valoir sa priorité, qu'il soit ou non en activité de service auprès de ce pouvoir organisateur.

Cette lettre mentionne la (les) fonction (s) à laquelle (auxquelles) se rapporte la candidature.

§ 2. Chaque année en date du 30 avril, le pouvoir organisateur établit par fonction la liste des membres du personnel appartenant aux différents groupes visés à l'article 34, § 1er, alinéa 2.

Le cas échéant, au dernier jour de l'année scolaire, la liste est adaptée afin de prendre en compte les services effectivement accomplis par les membres du personnel qui, de ce fait, entreraient dans le groupe 2.

Dans l'enseignement de promotion sociale, le pouvoir organisateur tient compte des périodes qui seront prestées jusqu'à la veille du dernier jour de l'année académique *[modifié par D. 16-03-2023]* pour calculer l'ancienneté conformément à l'article 29ter. Si la suppression de périodes prévues ou la création de nouvelles périodes a pour effet de modifier le nombre de jours d'ancienneté du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu d'en informer le membre du personnel et la

[21] D. 06/07/2023

délégation syndicale dans un délai de huit jours.

Les listes établies le 30 avril et le cas échéant adaptées par la suite, valent pour toute la durée de l'année scolaire suivante.

§ 3. Le premier jour ouvrable scolaire *[inséré par D. 16-03-2023]* suivant le 30 avril, la liste établie conformément au présent article est communiquée aux membres du personnel présents dans l'établissement par voie d'affichage et par voie électronique selon les modalités fixées au sein des organes locaux de concertation sociale *[inséré par D. 16-03-2023]*. Le cas échéant, le pouvoir organisateur affiche la liste dans chaque implantation.

La liste est communiquée par lettre recommandée aux membres du personnel absents de l'établissement pour une période d'au moins quinze jours.

Elle est également remise contre accusé de réception aux représentants du personnel siégeant, à l'instance de concertation locale, ou à défaut, à la délégation syndicale.

§ 4. Entre le premier jour ouvrable scolaire suivant le 30 avril et le 29 mai *[modifié par D. 16-03-2023]*, les membres du personnel peuvent contester le classement en s'adressant soit au pouvoir organisateur, soit à l'instance de concertation locale ou à défaut, à la délégation syndicale.

En cas de contestation aboutie entraînant changement dans le classement, la dernière version de celui-ci est communiquée aux membres du personnel prescrits par voie d'affichage ou par voie électronique selon les modalités fixées au sein des organes locaux de concertation sociale *[inséré par D. 16-03-2023]*, et aux membres du personnel absents de l'établissement pour une période d'au moins quinze jours, par lettre recommandée ou par voie électronique selon les modalités fixées au sein des organes locaux de concertation sociale *[inséré par D. 16-03-2023]*. Elle est également remise contre accusé de réception aux représentants du personnel siégeant à l'instance de concertation locale, ou à défaut à la délégation syndicale.

§ 5. Entre le 1er juin et le 15 juin *[modifié par D. 16-03-2023]*, le classement est arrêté par le pouvoir organisateur et transmis à l'ORCE dans l'enseignement fondamental, à l'ORCES dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et à la Commission centrale de gestion des emplois compétente dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et dans l'enseignement de promotion sociale.

§ 6. Entre le 15 juin et le 30 juin *[modifié par D. 16-03-2023]* pour l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, et entre le 16 août et le 5 septembre pour l'enseignement secondaire de plein exercice, l'enseignement secondaire en alternance et l'enseignement de promotion sociale, le pouvoir organisateur communique les engagements des membres du personnel des établissements qu'il organise, prévisibles au moment de l'envoi, à l'instance de concertation locale, ou à défaut, à la délégation syndicale qui vérifie le respect des dispositions de l'article 29quater.

§ 7. Les pouvoirs organisateurs avertissent les membres du personnel qui pourraient être engagés à titre temporaire.

§ 8. Le candidat qui accepte l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité, le notifie par écrit au pouvoir organisateur dans les trois jours ouvrables de la prise de connaissance de la proposition d'engagement ou dans les cinq jours ouvrables de l'envoi de la lettre recommandée. A défaut d'acceptation dans ce délai, il est présumé y renoncer et ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant

l'année scolaire en cours.

Le candidat prioritaire empêché par un congé de maladie, un congé résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ou un congé lié à la maternité prend ses fonctions à l'issue de celui-ci, pour autant que l'emploi existe encore à ce moment.

Inséré par D. 19-12-2002 ; modifié par D. 19-07-2021 ; D. 31-03-2022 ; D. 16-03-2023

Article 34ter. - § 1er. Pour le 29 mai au plus tard *[modifié par D. 16-03-2023]*, les candidats qui ont acquis leur ancienneté au cours des six dernières années et qui souhaitent faire valoir leur priorité dans une ou plusieurs écoles de l'entité pour l'enseignement fondamental, du CES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et du caractère pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale, conformément à l'article 29quater , 14° et 15°, doivent poser leur candidature par lettre recommandée ou par voie électronique selon les modalités fixées au sein des organes locaux de concertation sociale *[inséré par D. 16-03-2023]* auprès du président du conseil d'entité dans l'enseignement fondamental, du président du comité des pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et du président du pouvoir organisateur avec copie au président de la Commission centrale de gestion des emplois compétente dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale.

La lettre de candidature mentionne la (ou les) fonction(s) à laquelle (auxquelles) se rapporte la candidature et les coordonnées de tous les établissements auprès desquels la candidature est sollicitée.

§ 2. Dans l'enseignement fondamental, entre le entre le 15 juin et le dernier jour de l'année scolaire, les pouvoirs organisateurs réunis au sein du conseil d'entité, procèdent au classement des temporaires dans l'entité et transmettent à l'ORCE la liste des engagements des membres du personnel visés à l'article 29quater , 14° et 15°, prévisibles à ce moment.

Dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, entre le 15 juin et le dernier jour de l'année scolaire, les pouvoirs organisateurs transmettent à la Commission centrale de gestion des emplois compétente la liste des engagements des membres du personnel visés à l'article 29quater, 14° et 15°, prévisibles à ce moment.

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, entre le 16 août et le 5 septembre, les pouvoirs organisateurs réunis au sein du Comité des pouvoirs organisateurs ou leurs délégués, procèdent au classement des temporaires dans le CES et transmettent à l'ORCES la liste des engagements des membres du personnel visés à l'article 29quater , 14° et 15°, prévisibles à ce moment.

Dans l'enseignement de promotion sociale, entre le 16 août et le 5 septembre, les pouvoirs organisateurs transmettent à la Commission centrale de gestion des emplois compétente la liste des engagements des membres du personnel visés à l'article 29quater , 14° et 15°, prévisibles à ce moment.

§ 3. Les engagements effectués par les pouvoirs organisateurs en application des paragraphes précédents sont transmis à l'ORCE pour l'enseignement fondamental, à l'ORCES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et à la Commission centrale de gestion des emplois compétente pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale qui vérifient le respect des dispositions du présent article.

Le candidat qui accepte l'emploi qui lui est offert conformément aux règles de priorité, le notifie par écrit au pouvoir organisateur dans les huit jours ouvrables de la

prise de connaissance de la proposition d'engagement ou dans les dix jours ouvrables de l'envoi de la lettre recommandée. A défaut d'acceptation dans ce délai, il est présumé y renoncer et ne peut plus faire valoir sa priorité pour cet emploi pendant l'année scolaire en cours.

Le candidat prioritaire empêché par un congé de maladie, un congé résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, ou un congé lié à la maternité prend ses fonctions à l'issue de celui-ci, pour autant que l'emploi existe encore à ce moment.

§ 4. Dans l'enseignement fondamental, le 30 septembre, le conseil d'entité procède, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

Dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, le 30 septembre, les pouvoirs organisateurs procèdent, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, entre le 1er et le 15 octobre, le comité des pouvoirs organisateurs procède, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

Dans l'enseignement de promotion sociale, entre le 1er et le 15 octobre, les pouvoirs organisateurs procèdent, le cas échéant, aux ajustements nécessaires.

Les ajustements effectués par le conseil d'entité dans l'enseignement fondamental, par le comité des pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et par les pouvoirs organisateurs dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale sont transmis dans les huit jours à l'ORCE pour l'enseignement fondamental, à l'ORCES pour l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, et à la Commission centrale de gestion des emplois compétente pour l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit et l'enseignement de promotion sociale qui vérifient le respect des dispositions du présent article.

Inséré par D. 19-12-2002 ; complété par D. 17-07-2003 ; modifié par D. 30-04-2009 (2) ; D. 11-04-2014 ; D. 25-04-2019 ; D. 16-03-2023

Article 34quater. - § 1er. Dans l'enseignement fondamental et dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, il est créé des zones, par niveau et par caractère, appelées zones d'affectation.

Le Gouvernement fixe la composition de ces zones sur proposition des organes reconnus comme organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs en application de l'article 74 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, et organisant les structures propres à les atteindre.

§ 2. Au sein de chaque zone d'affectation est créé un organe paritaire appelé Commission zonale d'affectation.

La Commission zonale d'affectation est composée de six représentants des pouvoirs organisateurs et de six représentants du personnel avec voix délibérative. Elle est présidée par un représentant des pouvoirs organisateurs désigné, en son sein, par la délégation des pouvoirs organisateurs. Le secrétariat de la Commission zonale d'affectation est confié à un membre de la délégation syndicale.

Pour chaque membre effectif, il y a un membre suppléant.

Les représentants des pouvoirs organisateurs au sein de la Commission zonale d'affectation sont désignés par les pouvoirs organisateurs de la zone d'affectation.

Les représentants du personnel au sein de la Commission zonale d'affectation sont désignés selon les modalités fixées par le Gouvernement sur proposition des groupements du personnel de l'enseignement subventionné libre, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail.

Complété par D. 25-04-2019

§ 3. La Commission zonale d'affectation contrôle le respect par les pouvoirs organisateurs de l'article 14 du décret du 30 avril 2009 précité lorsqu'ils affectent les candidats bénéficiant de la priorité conférée par l'article 29quater, 2°.

La Commission zonale d'affectation contrôle le respect par les pouvoirs organisateurs de l'article 119ter du décret du 3 mars 2004 précité lorsqu'ils affectent les candidats bénéficiant de la priorité conférée par l'article 29quater, 2° bis.

La Commission zonale d'affectation contrôle également le respect par les pouvoirs organisateur de l'article 34quinquies lorsqu'ils affectent les candidats bénéficiant de la priorité conférée par l'article 29quater, 1°bis et 1°ter.

Les pouvoirs organisateurs de l'enseignement fondamental et secondaire ordinaire et spécialisé sont tenus de communiquer aux Commissions zonales d'affectation, pour le 15 mars au plus tard, la liste des emplois vacants arrêtée à la date du 1er février de l'année scolaire en cours.

L'affectation d'un membre du personnel bénéficiant de la priorité conférée par l'article 29quater, 2° et 2°bis effectuée au cours d'une année scolaire est reconduite automatiquement l'année scolaire suivante au sein de l'établissement où l'affectation a eu lieu.

Elle cessera toutefois ses effets à partir du moment où :

1° le pouvoir organisateur peut attribuer l'emploi définitivement vacant à un membre du personnel temporaire qui totalise 2 160 jours d'ancienneté de service auprès du pouvoir organisateur;

2° la Commission zonale d'affectation aura, avant le 15 avril et à la demande conjointe du Pouvoir organisateur et du membre du personnel, mis fin à l'affectation, suivant des modalités fixées par la commission paritaire centrale;

3° la Commission zonale d'affectation aura, avant le 15 avril et à la demande du membre du personnel, mis fin à l'affectation, suivant des modalités fixées par la commission paritaire centrale;

4° la Commission zonale d'affectation aura, avant le 15 avril et à la demande du Pouvoir organisateur, mis fin à l'affectation, suivant des modalités fixées par la commission paritaire centrale, en cas de non-respect des articles 14 et 21 du présent décret;

5° le membre du personnel bénéficiant de la priorité précitée remplit les conditions pour bénéficier d'un nouvel engagement à titre définitif dans sa nouvelle fonction et qu'il n'utilise pas la faculté qui lui est offerte de répondre positivement à une offre d'engagement à titre définitif lancée par le pouvoir organisateur où il a été affecté.

[6° le membre du personnel se voit attribuer par le pouvoir organisateur au sein duquel cette affectation a lieu, deux mentions « défavorable » consécutives, sur deux années scolaires distinctes, devenue définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 47ter/5 pour la fonction concernée au sein d'un pouvoir organisateur de l'enseignement libre subventionné de même caractère][22].

[22] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

§ 4. Le procès-verbal reprenant les conclusions des travaux de la Commission zonale d'affectation, en ce compris les positions divergentes éventuelles, est adopté à la majorité des deux tiers à la fois au sein des représentants des pouvoirs organisateurs et au sein des représentants du personnel.

§ 5. Le membre du personnel qui souhaite faire valoir sa priorité dans une ou plusieurs zones d'affectation conformément à l'article 29quater, 2° et 2°bis, introduit sa candidature par lettre recommandée, sur base d'un document dont le contenu est déterminé par la Commission paritaire centrale, auprès du président de la Commission zonale d'affectation avec copie à son pouvoir organisateur, pour le 15 avril au plus tard.

Le document précité prévoit notamment la possibilité pour le membre du personnel de porter son choix sur un ou plusieurs établissements, suivant un ordre déterminé. La Commission zonale d'affectation veille au respect de ce choix dans tous les cas où cela se révèle possible.

La Commission zonale d'affectation communique aux pouvoirs organisateurs les demandes d'affectation se rapportant à leur(s) établissement(s).

Dans l'enseignement fondamental, avant le 20 *[modifié par D. 16-03-2023]* juin, les affectations réalisées par les pouvoirs organisateurs sont communiquées à la Commission zonale d'affectation concernée qui contrôle le respect de l'article 14 du décret du 30 avril 2009 et de l'article 119ter du décret du 3 mars 2004 précités. Avant le 30 *[modifié par D. 16-03-2023]* juin, la Commission zonale d'affectation transmet les conclusions de ses travaux à l'ORCE.

Dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, entre le 16 août et le 5 septembre, les affectations réalisées par les pouvoirs organisateurs sont communiquées à la Commission zonale d'affectation concernée qui contrôle le respect de l'article 14 du décret du 30 avril 2009 et de l'article 119ter du décret du 3 mars 2004 et de l'article 119ter du décret du 3 mars 2004 précités. Dans le même délai, la Commission zonale d'affectation transmet à l'ORCES les conclusions de ses travaux.

Le cas échéant, avant le 5 octobre, les pouvoirs organisateurs communiquent les affectations survenues à l'occasion des ajustements nécessaires à la Commission zonale d'affectation, laquelle contrôle le respect de l'article 14 du décret du 30 avril 2009 et de l'article 119ter du décret du 3 mars 2004 précités.

La Commission zonale d'affectation transmet dans les huit jours le résultat de ses travaux à l'ORCE dans l'enseignement fondamental et à l'ORCES dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance. »

Inséré par D. 17-07-2003 ; modifié par D. 11-04-2014 ; D. 24-02-2022

Article 34quinquies - § 1er. Pour l'application du présent décret, il faut entendre par :

1° «acte de violence» : toute atteinte physique et/ou psychologique commis avec une intention malveillante, toute agression liée à une des formes de discrimination visées par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination contre un membre du personnel ainsi que toute détérioration aux biens de celui-ci commise soit par un élève, soit par un tiers sur instigation ou avec la complicité de celui-ci, soit 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, soit par tout 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;

2° «harcèlement» : le harcèlement moral ou sexuel au sens de l'article 32ter, alinéa 1er, 2° et 3° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de

l'exécution de leur travail ;

3° «force majeure»: une situation indépendante de la volonté de la victime qui, sans qu'elle puisse raisonnablement y remédier, l'a empêchée d'introduire sa demande endéans le délai visé au présent chapitre, ou plus tôt après échéance de celui-ci. ***[Inséré par D. 24-02-2022]***

Dans les cas visés au 1°, la priorité n'est accordée au membre du personnel que pour autant qu'il ait déposé plainte auprès des autorités judiciaires.

Dans les cas visés au 2°, la priorité n'est accordée au membre du personnel que pour autant que le harcèlement ait été reconnu par une décision de justice ou par un rapport du service externe de prévention et de protection au travail visé à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Lorsque l'acte de violence ou le harcèlement a été commis à l'extérieur de l'établissement, la demande de priorité n'est prise en compte que pour autant que l'auteur de l'acte de violence ou du harcèlement ait pu être identifié. Toutefois, si l'auteur de l'acte de violence ou du harcèlement ne peut être identifié, la demande sera prise en considération pour autant que la victime prouve que l'acte de violence ou le harcèlement est en relation directe avec son service.

§ 2. On entend par :

1° «membre du personnel victime d'un acte de violence», le membre du personnel définitif ou temporaire reconnu victime d'un accident de travail résultant de l'acte défini au § 1er, 1°, par le service du Gouvernement visé à l'article 6 de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail;

2° «membre du personnel victime de harcèlement», le membre du personnel définitif ou temporaire victime du harcèlement tel que défini au § 1er, 2°.

§ 3. Le membre du personnel victime d'un acte de violence ou de harcèlement répondant aux conditions visées aux paragraphes précédents bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à titre temporaire, conformément, selon le cas, à l'article 29quater, 1°bis ; 1°ter ; 12°; 14° ou 15°

La demande d'un nouvel engagement à titre temporaire en application de l'article 29quater, 12°, 14° et 15°, n'est prise en considération que si l'engagement à titre temporaire initial n'arrive pas à échéance avant l'écoulement d'un délai d'un mois à dater de l'introduction de la demande.

§ 4. 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, il introduit sa demande de priorité par recommandé avec accusé de réception dans un délai de trois mois à partir de la survenance des faits pour la situation de violence ou de la reconnaissance du harcèlement pour la situation de harcèlement auprès de la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou de la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas. Dans le même délai, il envoie également par recommandé avec accusé de réception copie de cette demande à son pouvoir organisateur. La direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas vérifient que les conditions d'application du présent décret sont remplies, en s'entourant de tout complément d'information qu'elles jugent utile.

Dans le cas où le membre du personnel a été mis en incapacité temporaire par le service de santé administratif dans les vingt jours ouvrables suivant la survenance de l'acte de violence ou le dépôt d'une plainte en harcèlement auprès des autorités

judiciaires ou du service externe de prévention et de protection au travail, il introduit la demande visée à l'alinéa précédent dans un délai de trois mois suivant la survenance de l'acte de violence ou la reconnaissance de la situation de harcèlement à la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou à la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas. Dans le même délai, il envoie également par recommandé avec accusé de réception copie de cette demande à son pouvoir organisateur. Ce délai de trois mois est suspendu aussi longtemps que le membre du personnel est reconnu en incapacité de travail temporaire. La direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas, vérifient que les conditions d'application du présent décret sont remplies en s'entourant de tout complément d'information qu'elles jugent utile.

En cas d'acte de violence, une copie de la plainte visée au § 1er est annexée à la demande, de même qu'une copie de la reconnaissance de l'accident de travail par le service du Gouvernement visé à l'article 6 de l'arrêté royal du 24 janvier 1969 relatif à la réparation, en faveur des membres du personnel du secteur public, des dommages résultant des accidents du travail et des accidents survenus sur le chemin du travail.

En cas de harcèlement, est annexée à la demande, une copie de la décision de justice ou du rapport du service externe de prévention et de protection au travail visé à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail attestant du harcèlement moral ou sexuel. *[inséré par D. 11-04-2014]*

La demande visée au présent paragraphe précise si le membre du personnel est également candidat à un emploi au sein de l'entité ou du C.E.S. en ce qui concerne les membres du personnel engagés à titre temporaire; de l'entité, du C.E.S. ou de la zone d'affectation en ce qui concerne les membres du personnel engagés à titre définitif. En ce qui concerne les membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, la demande précise si le membre du personnel est également candidat à un emploi auprès de tout autre pouvoir organisateur du réseau d'enseignement libre de même caractère.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur transmet copie de la demande selon le cas au(x) président(s) de l'ORCE, de l'ORC.E.S. concerné(s) ou au(x) président(s) concerné(s) de la (des) Commission(s) zonale(s) d'affectation.

§ 5. Dans les vingt jours ouvrables qui suivent la réception de la demande visée au § 4, la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas, rendent un avis au ministre fonctionnel. Une copie de cet avis est communiquée au pouvoir organisateur ainsi qu'au membre du personnel concerné.

La décision d'octroi de la priorité visée au présent article est prise par le ministre fonctionnel ou son délégué dans les dix jours ouvrables. Elle est notifiée immédiatement au pouvoir organisateur et au membre du personnel concerné.

§ 6. Le pouvoir organisateur peut engager à titre temporaire le membre du personnel répondant aux conditions posées par le présent article dans tout emploi définitivement vacant, vacant pour une période ininterrompue de quinze semaines ou vacant jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours qui est occupé par un membre du personnel qui accepte de faire une permutation avec lui.

Sans préjudice de l'article 29quater, le membre du personnel engagé à titre temporaire bénéficie de la priorité visée aux paragraphes précédents pour tout emploi définitivement vacant ou temporairement vacant pour une période ininterrompue d'au moins quinze semaines ou temporairement vacant jusqu'à la fin de l'année scolaire, non encore attribué, respectivement au sein de son pouvoir organisateur, et à défaut,

et s'il en a exprimé le souhait dans la demande visée au § 4, au sein de l'entité ou du C.E.S. dont relève son pouvoir organisateur ou, pour les membres du personnel de l'enseignement de promotion sociale et de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, au niveau du réseau d'enseignement libre de même caractère.

Le contrat conclu avec l'établissement d'accueil prend fin d'office à la date de fin prévue dans le contrat conclu avec l'établissement d'origine.

Toutefois, le pouvoir organisateur peut poursuivre l'engagement de ce membre du personnel jusqu'à la fin du remplacement en cours dans le cas d'un emploi temporairement vacant d'une durée ininterrompue de 15 semaines au moins, ou jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours dans le cas d'un emploi définitivement vacant.

Si le membre du personnel visé au présent paragraphe est engagé à titre temporaire par un autre pouvoir organisateur dans un emploi de la même fonction et s'il compte à ce moment 180 jours d'ancienneté de service auprès de son pouvoir organisateur d'origine, les services qu'il preste dans le nouveau pouvoir organisateur sont également pris en compte dans le calcul de l'ancienneté de fonction auprès du pouvoir organisateur d'origine, à concurrence du nombre de jours qu'il restait à prester dans le cadre de la désignation initiale.

L'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle il était dans les conditions pour bénéficier de la priorité prévue au présent paragraphe, le membre du personnel ne peut être à nouveau engagé à titre temporaire dans l'établissement où il a été victime de l'acte de violence ou du harcèlement, sauf s'il en fait la demande et à condition qu'il ait été reconnu incapable de poursuivre sa (ses) fonction(s) dans l'établissement dans lequel il a été victime d'un acte de violence ou de harcèlement par le service externe de prévention et de protection au travail visé à l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail. *[Remplacé par D. 11-04-2014]*

§ 7. Le membre du personnel engagé à titre définitif répondant aux conditions posées par le présent article peut être engagé à titre définitif dans tout emploi définitivement vacant occupé par un membre du personnel qui accepte de faire une permutation avec lui.

A défaut, sans préjudice de l'article 29quater, le membre du personnel définitif bénéficie de la priorité visée aux paragraphes précédents pour tout emploi définitivement vacant ou temporairement vacant pour une durée ininterrompue de 15 semaines au moins qui n'est pas ou ne peut-être attribué à un membre du personnel comptant une ancienneté de service de 2160 jours au sein du pouvoir organisateur :

- dans tout établissement relevant de son pouvoir organisateur;
- à défaut et s'il en a exprimé le souhait dans la demande visée au § 4, dans tout établissement appartenant à la même entité dans l'enseignement fondamental, au même C.E.S. dans l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance, au réseau d'enseignement libre de même caractère dans l'enseignement de promotion sociale et l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit;
- à défaut, et s'il en a exprimé le souhait dans la demande visée au § 4, dans tout établissement appartenant à la même zone d'affectation ou à une autre zone d'affectation dans l'enseignement fondamental et l'enseignement secondaire de plein exercice et en alternance.

Toutefois, aucune affectation prioritaire ne sera effectuée au delà de la date du 15 mai.

§ 8. Durant la période de congé rémunéré dont bénéficie le membre du personnel visé par le présent article en incapacité de travail consécutive à l'acte de violence ou

au harcèlement, celui-ci est réputé rendre des services effectifs. Sa prise en compte dans l'ancienneté de service est toutefois limitée à la durée de la désignation initiale.

Inséré par D. 08-05-2003

Article 34sexies. - Conformément à l'article 1er, § 2bis, le membre du personnel en congé de maternité, malade ou en incapacité de travail causée par un accident du travail est engagé en qualité de temporaire prioritaire en application de l'article 34.

[Le nombre de jours visé à l'article 19 du décret du 05 juillet 2000 fixant le régime des congés et de disponibilité pour maladie ou infirmité ou à l'article 9 de l'arrêté royal du 08 décembre 1967 pris en application de l'article 3 de l'arrêté royal du 28 février 1967 déterminant les positions administratives du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat est accordé au membre du personnel à partir de la première prise de fonction qui suit son engagement et est calculé à compter de cette prise de fonction effective][23].

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

[Par dérogation à l'alinéa 3, pour le personnel administratif, les absences pour maladie d'un membre du personnel engagé conformément à l'alinéa 1er sont imputées au nombre de jours dont il peut bénéficier en application de l'article 9 de l'arrêté royal du 08 décembre 1967 susmentionné][24].

Insérée par D. 12-05-2004 (2)

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

Abrogé par D. 19-12-2002 ; rétabli par D. 12-05-2004 (2) ; D. 11-04-2014(1) ; D. 30-06-2016 ; complété par D. 17-07-2020 ; modifié par D. 16-03-2023

Article 35. - § 1er. Lorsqu'un pouvoir organisateur bénéficie de l'octroi d'un poste subsidié par la Région wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale, il l'offre au candidat du groupe 1. visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, qui comptabilise le plus grand nombre de jours d'ancienneté dans la même fonction.

Dans l'impossibilité de satisfaire à l'obligation visée à l'alinéa 1er, le pouvoir organisateur offre l'emploi à un candidat du groupe 2 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 2°.

A défaut, le pouvoir organisateur offre l'emploi au membre du personnel qui a déjà été engagé dans un emploi de même nature et de la même fonction pour laquelle il est porteur soit d'un titre requis, soit d'un titre suffisant, soit d'un autre titre remplissant en outre les conditions fixées par l'article 36, § 3 du décret du 11 avril 2014 pour l'exercice de cette fonction et qui compte plus de 600 jours d'ancienneté sur 3 ans. Pour les fonctions enseignantes, le membre du personnel doit être porteur d'un titre pédagogique. *[Complété par D. 17-07-2020]*

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

§ 2. Les candidats visés au § 1er qui souhaitent faire usage de leur droit de priorité, doivent, à peine de forclusion pour l'année scolaire concernée, introduire leur

[23] Remplacé par D. 06/07/2023
[24] Ajouté par D. 06/07/2023

candidature par lettre recommandée ou par voie électronique selon les modalités fixées au sein des organes locaux de concertation sociale, pour le 29 mai *[modifié par D. 16-03-2023]* de l'année scolaire auprès du pouvoir organisateur auprès duquel ils ont acquis une priorité. Cette lettre mentionne la fonction à laquelle se rapporte la candidature.

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

Modifié par D. 08-02-1999
Article 36. – […] ***abrogé par D. 19-12-2002***

Articles 37 à 39. – […] ***abrogés par D. 19-12-2002***

Intitulé complété par D. 19-12-2002
Section 3 - Engagement à titre définitif, changement d'affectation et mutation

Remplacé par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 02-06-1998
Article 40. – […] ***abrogé par D. 19-12-2002***

Remplacé par D. 19-12-2002 ; modifié par D. 30-06-2016
Article 41. - § 1er. Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder un changement d'affectation à un membre de son personnel engagé à titre définitif qui le demande.

Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui le demande.

§ 2. ***[…] Abrogé par D. 30-06-2006***

§ 3. Nul ne peut bénéficier d'un changement d'affectation ou d'une mutation dans un emploi d'une fonction de recrutement s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de recrutement à laquelle appartient l'emploi définitivement vacant.

§ 4. Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment du changement d'affectation ou de la mutation, quelle qu'en soit la date.

§ 5. Le membre du personnel qui bénéficie d'un changement d'affectation ou d'une mutation doit démissionner dans l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé le changement d'affectation ou la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

§ 6. Les paragraphes précédents sont appliques par dérogation à l'article 43 et sans préjudice des articles 29quater et quinquies.

Inséré par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 19-12-2002
Article 41bis. - Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut, dans le respect des articles 29quater et quinquies, et par dérogation à l'article 43, compléter la charge d'un membre de son personnel engagé à titre définitif dans une charge à prestations incomplètes par une extension de son engagement à titre définitif dans la même fonction.

L'extension produit ses effets, quelle qu'en soit la date. Elle ne peut être accordée que pour autant que le membre du personnel remplisse toutes les conditions prévues à l'article 42, à l'exception du 10° et du 12°.

Inséré par D. 19-10-2017

Article 41bis/1. - Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer doit, dans le respect des articles 29quater et 29quinquies, et par dérogation à l'article 43, l'attribuer à un membre de son personnel qui en fait la demande déjà engagé à titre définitif dans une charge à prestations complètes ou partielles dans une fonction pour laquelle il ne dispose pas d'un titre requis, par un changement de fonction à titre définitif.

Le changement de fonction à titre définitif produit ses effets le 1er octobre suivant, sauf accord entre les parties pour une prise d'effet immédiate.

Inséré par D. 10-04-1995; remplacé par D. 19-12-2002 ; D. 02-02-2007 ; D. 30-04-2009 ; Remplacé par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 03-05-2019

Article 41ter. – § 1er. Un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion auprès d'un pouvoir organisateur peut, s'il le demande et avec l'accord du pouvoir organisateur, être engagé à titre définitif, dans un emploi définitivement vacant, au sein du même pouvoir organisateur ou d'un autre pouvoir organisateur auprès duquel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif :

a) d'une fonction de recrutement qu'il a auparavant exercée à titre définitif;

b) d'une fonction de sélection qu'il a auparavant exercée à titre définitif ou à laquelle donne accès une fonction de recrutement qu'il a auparavant exercée à titre définitif;

c) d'une fonction de chef de travaux d'atelier s'il l'a auparavant exercée à titre définitif ou s'il a auparavant exercé à titre définitif une fonction de recrutement donnant accès à cette fonction.

L'engagement à titre définitif visé par l'alinéa précédent a lieu au sein d'un pouvoir organisateur auprès duquel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion conformément aux dispositions de l'article 29quater, 1°.

§ 2. Un membre du personnel engagé à titre définitif dans une fonction de sélection ou de promotion auprès d'un pouvoir organisateur peut, s'il le demande et avec l'accord du pouvoir organisateur, être engagé à titre définitif par un autre pouvoir organisateur dans un emploi définitivement vacant :

a) d'une fonction de recrutement qu'il a auparavant exercée à titre définitif;

b) d'une fonction de sélection qu'il a auparavant exercée à titre définitif ou à laquelle donne accès une fonction de recrutement qu'il a auparavant exercée à titre définitif;

c) d'une fonction de chef de travaux d'atelier s'il l'a auparavant exercée à titre définitif ou s'il a auparavant exercé à titre définitif une fonction de recrutement donnant accès à cette fonction.

L'engagement à titre définitif visé par l'alinéa précédent a lieu auprès d'un pouvoir organisateur autre que ceux visés au § 1er, conformément aux dispositions de l'article 29quater, 3°.

§ 3. Pour l'application des §§ 1er et 2, et sans préjudice de l'article 29quinquies, l'engagement peut avoir lieu quelle que soit la date. Il ne peut être réalisé que pour autant que le membre remplisse toutes les conditions prévues selon le cas :

a) à l'article 42, § 1er, à l'exception du point 8° en ce qui concerne l'ancienneté de fonction et des points 10° et 12° ;

b) à l'article 51, les conditions devant être remplies dans l'enseignement organisé

ou subventionné par la Communauté française;

c) à l'article 59, les conditions devant être remplies dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française.

Pour l'application des points b) et c) de l'alinéa précédent, l'exigence de la réussite de la formation relative à une fonction déterminée est d'office réputée remplie si le membre du personnel a été titulaire à titre définitif de cette fonction avant l'exercice de sa fonction actuelle.

Le passage d'un emploi à l'autre conformément aux paragraphes 1er et 2 doit se faire sans interruption. Le membre du personnel doit préalablement démissionner de sa fonction d'origine.

Le membre du personnel exerçant la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier ne peut bénéficier de la présente disposition qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe pendant 3 ans.

§ 4. Le membre du personnel visé au présent article se voit attribuer l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif conformément à cette disposition.

Toutefois, le membre du personnel visé au présent article, qui a exercé pendant au moins dix ans à titre définitif la fonction de sélection ou de promotion qu'il quitte, bénéficie d'un mécanisme dégressif d'échelles de traitement pour rejoindre à partir de la 3e année l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est engagé à titre définitif conformément au présent article fixé comme suit :

a) au cours de la première année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 66 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté;

b) au cours de la deuxième année qui suit sa nouvelle affectation, le membre du personnel bénéficie de l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté, augmentée d'un montant équivalent à 33 % de la différence entre d'une part l'échelle de traitement dont il bénéficiait dans la fonction qu'il a quittée et d'autre part l'échelle de traitement de la fonction dans laquelle il est affecté.

Inséré par D. 10-04-1995; modifié par D. 19-12-2002

Article 41quater. - Sans préjudice de l'article 29quinquies, le membre du personnel non visé à l'article 41ter qui, conformément aux dispositions de l'article 29quater, 4°, se voit attribuer un emploi vacant pour lequel il a déjà bénéficié d'un engagement à titre définitif auprès du même pouvoir organisateur, est, s'il en fait la demande, immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi, quelle que soit la date.

Inséré par D. 10-04-1995; complété par D. 25-07-1996 ; complété par D. 19-12-2002 ; D. 19-07-2021

Article 41quinquies. - **§ 1er.** Le membre du personnel engagé à titre définitif qui, en vertu des dispositions relatives aux mises en disponibilité et réaffectations, y compris les mesures préalables à la mise en disponibilité, se voit attribuer un emploi vacant auprès du pouvoir organisateur qui, le cas échéant, l'a placé en disponibilité ou en perte partielle de charge est immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi quelle que soit la date.

§ 2. Le membre du personnel engagé à titre définitif qui, en vertu des dispositions relatives à la remise au travail, se voit attribuer un emploi vacant auprès du pouvoir organisateur qui l'a placé en disponibilité ou en perte partielle de charge peut, s'il en fait la demande être immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi quelle que

soit la date.

Pour les fonctions enseignantes, cet engagement à titre définitif est soumis à la condition que le membre du personnel dispose d'un titre pédagogique.

§ 3. En cas de fusion ou de restructuration d'établissements, le membre du personnel engagé à titre définitif qui, en vertu des dispositions relatives aux mises en disponibilité et réaffectations, se voit attribuer un emploi vacant auprès du pouvoir organisateur qui l'a repris, est immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi quelle que soit la date.

§ 4. En cas de fusion ou de restructuration d'établissements, le membre du personnel engagé à titre définitif qui, en vertu des dispositions relatives à la mise en disponibilité et à la remise au travail, se voit attribuer un emploi vacant auprès du pouvoir organisateur qui l'a repris, peut, s'il en fait la demande, être immédiatement engagé à titre définitif dans cet emploi, quelle que soit la date.

Les alinéas précédents sont appliqués sans préjudice de l'article 29quinquies.

Modifié par D. 22-12-1994 ; modifié par D. 08-02-1999 ; D. 19-12-2002 ; complété par D. 08-05-2003 ; D. 02-06-2006 ; D. 08-03-2007 ; D. 30-04-2009 ; modifié par D. 20-06-2013 ; D. 11-04-2014(1) ; D. 30-06-2016 ; D. 17-07-2020 ; D. 01-12-2022

Article 42. - **§ 1er.** Sous réserve des conditions d'engagement à titre définitif en application dans l'enseignement supérieur non universitaire de type court, nul ne peut être engagé à titre définitif s'il ne remplit pas, au moment de l'engagement, les conditions suivantes :

1° […] ***Abrogé par D. 20-06-2013***;

2° jouir des droits civils et politiques;

3° être porteur d'un titre de capacité prévu à l'article 2 et qui lui donne, sans limitation de durée, accès à l'exercice de la fonction à titre définitif;

4° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

5° être de conduite irréprochable;

6° satisfaire aux lois sur la milice;

7° posséder les aptitudes physiques fixées par le Gouvernement pour les membres du personnel de l'enseignement organisé par la Communauté française;

8° compter, dans l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française, 720 jours d'ancienneté de service répartis sur trois années scolaires au moins, dont 360 jours dans la fonction auprès du pouvoir organisateur répartis sur deux années scolaires au moins; ***[modifié par D. 01-12-2022]***

9° occuper l'emploi en fonction principale;

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

11° (…)

12° ne pas avoir fait l'objet d'un rapport défavorable définitif établi avant le 1er mai par le pouvoir organisateur ou son délégué, conformément au § 3 ci-dessous.

13° dans l'enseignement supérieur de promotion sociale, être porteur du Certificat d'aptitude pédagogique approprié à l'enseignement supérieur (CAPAES) [à l'exception des catégories du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel administratif][25].

Alinéa inséré par D. 11-04-2014(1) ; modifié par D. 17-07-2020

Pour l'application du 3°, dans l'enseignement fondamental et secondaire, y compris secondaire de promotion sociale, le candidat à l'engagement à titre définitif doit être porteur soit d'un titre requis, soit d'un titre suffisant, soit d'un autre titre remplissant en outre les conditions fixées par l'article 36, § 3 du décret du 11 avril

[25] D. 06/07/2023

2014. Pour les fonctions enseignantes, le candidat doit être porteur d'un titre pédagogique.

§ 1erbis. Par dérogation au § 1er, 8°, et pour autant qu'il compte 720 jours d'ancienneté de service répartis sur trois années scolaires au moins, le membre du personnel qui compte 360 jours d'ancienneté dans une fonction, peut également bénéficier d'un engagement à titre définitif dans toute autre fonction de la même catégorie pour laquelle il possède le titre requis, pour autant qu'il ait presté 180 jours dans cette fonction.

§ 1erter. Par dérogation au § 1er, 13°, les professeurs en fonction dans l'enseignement supérieur de promotion sociale au 31 août 2006, sont réputés satisfaire à la condition visée s'ils sont porteurs d'un des titres pédagogiques suivants : le diplôme d'instituteur(trice) préscolaire, le diplôme d'instituteur(trice) primaire, l'agrégation de l'enseignement secondaire inférieur, l'agrégation de l'enseignement secondaire supérieur, l'agrégation de l'enseignement supérieur, le certificat d'aptitude pédagogique, le certificat d'aptitudes pédagogiques, le certificat de cours normaux techniques moyens ou le diplôme d'aptitudes pédagogiques.

§ 2. *… [Abrogé par D. 30-06-2016]*

§ 3. Si le pouvoir organisateur l'estime nécessaire, au plus tard le 15 mars, un rapport provisoire, établi selon un modèle fixé par la Commission paritaire centrale est soumis au visa de l'intéressé. [A défaut d'un accord en Commission paritaire centrale dans un délai de quatre mois, le Gouvernement statue en lieu et place de cette dernière][26].

Le membre du personnel peut demander à être entendu dans les huit jours du visa par le pouvoir organisateur ou son délégué.

Lors de l'audition, qui a lieu au plus tard dans les huit jours de la demande, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant n'empêche pas le pouvoir organisateur ou son délégué de se prononcer.

Le pouvoir organisateur ou son délégué notifie au membre du personnel sa proposition motivée dans les huit jours de l'audition si celle-ci conclut à un rapport défavorable.

Si, dans les huit jours de la notification, le membre du personnel n'a pas introduit de demande contre le rapport provisoire, le rapport défavorable devient définitif.

Dans les huit jours de la notification, le membre du personnel peut demander l'avis de la Chambre de recours visée aux articles 80 et suivants.

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

La Chambre de recours se réunit dans les 30 jours de la demande et rend son avis

[26] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

dans les huit jours de la réunion.

Dans les huit jours de la réception de l'avis, le pouvoir organisateur notifie le rapport définitif au membre du personnel. Le cas échéant, il indique les motifs pour lesquels il s'est écarté de l'avis de la Chambre de recours.

La procédure visée ci-dessus ne peut être appliquée qu'une seule fois pour une même fonction. Le membre du personnel qui reçoit un rapport défavorable ne peut pas, le 1er octobre suivant, bénéficier de l'engagement à titre définitif dans la fonction au sujet de laquelle le rapport défavorable a été établi.

Si le membre du personnel pose à nouveau sa candidature l'année suivante, il bénéficie d'un engagement à titre définitif, sauf s'il est licencié par le pouvoir organisateur.

[L'attribution d'une première mention « défavorable » définitive lors de l'évaluation visée à la section 4 du présent chapitre équivaut à un rapport « défavorable » à l'évaluation précédant l'engagement à titre définitif, tel que visé au présent paragraphe. Par année scolaire, le membre du personnel ne peut pas faire l'objet à la fois d'un rapport d'évaluation visé dans la section 4 du présent chapitre et d'un rapport à l'évaluation précédant l'engagement à titre définitif tel que visé au précédent paragraphe][27].

§ 4. Les paragraphes précédents sont appliqués sans préjudice de l'article 29quinquies.

§ 5. Conformément à l'article 1er, § 2bis, les paragraphes précédents sont également applicables aux membres du personnel en congé de maladie, maternité ou en incapacité de travail causée par un accident du travail.

Inséré par D. 19-12-2002

Article 42bis. - Le pouvoir organisateur engage à titre définitif le candidat du groupe 1 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, qui comptabilise le plus grand nombre de jours d'ancienneté dans la fonction considérée et qui remplit les conditions visées à l'article 42.

A défaut de candidat classé dans le groupe 1 précité, le pouvoir organisateur choisit librement un candidat du groupe 2 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 2°, qui a acquis son ancienneté dans la fonction considérée et qui remplit les conditions visées à l'article 42.

Les alinéas précédents sont appliqués sans préjudice de l'article 29quinquies.

Complété par D. 02-06-1998 ; modifié par D. 19-12-2002 ; complété par D. 19-07-2021

Article 43. - Chaque année scolaire, entre le 15 février et le 30 avril, le pouvoir organisateur fait un appel aux candidats à l'engagement à titre définitif. L'obligation d'engager à titre définitif ne vaut que pour les membres du personnel qui font acte de candidature.

Les emplois définitivement vacants à conférer sont fixés en fonction de la situation au 1er février qui précède l'appel aux candidats, pourvu que ces emplois demeurent vacants le 1er octobre suivant. L'avis qui indique la nature et le volume des emplois offerts, les conditions requises dans le chef des candidats ainsi que la forme et le délai dans lesquels les candidatures doivent être introduites, est transmis, muni

[27] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

d'un accusé de réception, à tous les membres du personnel qui sont au service du pouvoir organisateur qu'ils soient temporaires ou définitifs, pour autant, dans ce dernier cas, qu'ils n'occupent qu'une charge partielle auprès d'un ou de plusieurs pouvoirs organisateurs.

Les engagements à titre définitif se font chaque année le 1er octobre dans les seuls emplois dont il est question à l'alinéa précédent qui sont encore vacants à cette date.

Dans les établissements où l'année scolaire débute après le 1er octobre, l'engagement à titre définitif se fait le 1er novembre.

Par dérogation aux alinéa 2, 3 et 4, dans l'enseignement de promotion sociale, sont à conférer à titre définitif, à la date du premier du mois qui suit le premier jour d'organisation dudit emploi, les emplois vacants proposés par le Pouvoir organisateur, après consultation du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale, dans le respect des dispositions prévues à l'article 2 du décret du 10 avril 1995 fixant les mesures urgentes en matière d'enseignement de promotion sociale et à l'article 111bis du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale et pour autant que l'emploi resté vacant soit organisé pendant l'année scolaire où se produit l'engagement à titre définitif.

Dans l'enseignement de promotion sociale, une présentation du taux d'engagement à titre définitif au sein du pouvoir organisateur est organisée annuellement au sein conseil d'entreprise, ou à défaut au sein de l'instance de concertation locale, ou à défaut avec la délégation syndicale, sur la base des données suivantes qui auront été préalablement communiquées par le pouvoir organisateur:

- taux d'engagement à titre définitif global au sein du pouvoir organisateur et par établissement;
- taux d'engagement à titre définitif dans les périodes organiques et par établissement;
- taux d'experts au sein du pouvoir organisateur et par établissement;
- taux des mises en disponibilité par défaut d'emploi et en perte partielle de charge au sein du pouvoir organisateur et par établissement.

Modifié par D. 19-12-2002

Article 44. - L'engagement à titre définitif, le changement d'affectation et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Modifié par D. 19-12-2002

Article 45. - La personne qui pose sa candidature à l'engagement à titre définitif dans plusieurs emplois différents doit introduire une candidature séparée pour chaque emploi.

L'ancienneté est calculée selon les modalités prévues à l'article 29bis.

Remplacé par D. 19-12-2002

Article 46. - Sans préjudice des articles 29quater et quinquies, un pouvoir organisateur peut engager à titre définitif à sa demande, un membre du personnel d'un établissement de même caractère, s'il remplit les conditions pour être engagé à titre définitif auprès de son ancien pouvoir organisateur et s'il satisfait, auprès du nouveau pouvoir organisateur, aux conditions de l'article 42, à l'exception des points 8°,10° et 12°.

Modifié par D. 22-12-1994
Article 47. – […] ***abrogé par D. 19-12-2002***

Inséré par D. 02-06-1998
Article 47bis. - […] ***abrogé par D. 19-12-2002***

[Section IV – Du mécanisme d'évaluation][28]

[Article 47ter. - §1er. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture tels que visés à la section 3 du Chapitre 9 du titre Ier du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à la section 3 du chapitre Ibis du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale ou à la section 3 du chapitre Ibis du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au membre du personnel et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 6.1.9-7, §5, du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à l'article 8.7, §5, du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et à l'article 8/6, §5, du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le directeur rédige un rapport motivé à destination du pouvoir organisateur afin qu'il procède à une évaluation du membre du personnel.

Pour le calcul de la période de six mois visée à l'alinéa précédent, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats

[28] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements][29].

[Article 47ter/1. - §1er. Cette évaluation est menée par le pouvoir organisateur sur la base du rapport du directeur, visé à l'article 47ter, §3.

Pour mener l'évaluation, une des conditions suivantes doit être remplie par le pouvoir organisateur :

1° soit un membre du pouvoir organisateur a été formé à cette fin via la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement ;

2° soit un membre du pouvoir organisateur est un expert en pédagogie ou en ressources humaines ;

3° soit le pouvoir organisateur se fait assister par un expert en pédagogie ou en ressources humaines.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§2. A l'issue de l'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, qui débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable » et est formalisée selon le document visé à l'article 47ter/3 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments :

1° du rapport du directeur ;

2° du plan de développement des compétences professionnelles ;

3° de l'entretien d'évaluation.

En l'absence de rapport d'évaluation, tout membre du personnel est réputé bénéficier de la mention « favorable ».

§3. En cas d'évaluation débouchant sur la mention « défavorable », un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

[29] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu][30].

[Article 47ter/2. - §1er. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction suite à la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation précédente, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

Toutefois, après une évaluation avec mention défavorable, l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée au paragraphe 3.

§2. Pour le calcul des délais de six mois et deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§3. Le rapport d'évaluation faisant suite à une première évaluation avec mention « défavorable » définitive est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable », ou « défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport d'évaluation est formalisé selon le document visé à l'article 47ter/3 ainsi que notifié au membre du personnel.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

[30] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

§4. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§5. Après une prolongation de plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation a lieu endéans un délai de minimum trois mois et un délai maximum d'un an d'exercice de la fonction à partir de la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé.

A défaut, elle est réputée favorable.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

§6. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§7. Le rapport d'évaluation faisant suite à une prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable » ou « défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 47ter/3 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative][31].

[Article 47ter/3. - Le Gouvernement fixe le modèle de rapport de la direction à

[31] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

destination du pouvoir organisateur, de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation][32].

[Article 47ter/4. - La répétition de deux mentions « défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 47ter/5, a pour conséquence :

- la fin d'office du contrat du membre du personnel dans la fonction considérée conformément aux articles 71quater, 17° ou 72, §1er, 12° selon le cas ;

- la perte de priorité pour tout nouvel emploi dans la même fonction au sein du même pouvoir organisateur en ce compris dans l'exercice des priorités visées à l'article 29 quater 1° bis, l'article 29quater 1° ter, l'article 29quater 2°, l'article 29quater 2° bis, l'article 29quater 14° et l'article 29quater 15°][33].

[Article 47ter/5. - §1er. Le membre du personnel qui se voit attribuer une première ou une deuxième mention « défavorable » peut, dans les dix jours ouvrables qui suivent la réception de ce rapport, introduire un recours devant la Chambre de recours visée aux articles 80 et suivants. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§2. Lorsque la mention défavorable est liée, en tout ou en partie, à un objectif qui porte sur la compétence pédagogique du membre du personnel, la chambre de recours peut faire appel au Service général de l'Inspection en sa qualité d'expert, sur des aspects techniques relatifs aux dimensions disciplinaires et/ou didactiques.

Le président de la Chambre invite alors un représentant du Service général de l'Inspection, soit d'initiative, soit à la demande d'un ou plusieurs membres, soit à la demande du membre du personnel concerné par le recours.

§3. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

L'audition fait l'objet d'un procès-verbal.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition.

§4. L'avis est donné après un vote secret. En cas d'avis rendu à l'unanimité ou à la majorité simple des voix plus une, l'avis de la Chambre de recours est contraignant. En cas de parité des voix uniquement, le président décide. Dans ce cas, l'avis de la chambre de recours n'est pas contraignant.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de 45 jours à partir de la date de réception du recours. L'avis de la Chambre de recours doit indiquer si, sur base des éléments qui lui sont soumis, la mention attribuée au membre du personnel est justifiée ou ne l'est pas. L'avis de la Chambre de recours ne propose pas d'alternative à la décision du pouvoir organisateur.

[32] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[33] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

§5. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé au paragraphe précédent et notifie sa décision à la Chambre de recours et au membre du personnel. Le cas échéant, le pouvoir organisateur indique les raisons pour lesquelles l'avis de la Chambre de recours n'a pas été suivi][34].

[Article 47ter/6. - §1er. Le pouvoir organisateur qui envisage une procédure pouvant conduire à l'attribution d'une mention d'évaluation « défavorable » à un délégué syndical ou à un représentant au sein du Conseil d'entreprise ou de l'instance de concertation sociale dans le cadre de la procédure fixée dans la présente section doit, sous peine de nullité, en informer préalablement la délégation syndicale si celle-ci est composée de plusieurs délégués, ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3ème jour ouvrable suivante la date de son expédition.

§2. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 10 jours pour notifier par lettre recommandée au pouvoir organisateur, avec copie au président de la Commission paritaire centrale compétente, qu'elle considère que la mesure envisagée est inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical et peut demander la tenue d'un bureau de conciliation. Le délai de 10 jours prend cours le jour où la lettre recommandée envoyée par le pouvoir organisateur sort ses effets. Toutefois, le délai de 10 jours est suspendu du 15 juillet au 15 août.

§3. L'absence de réaction de l'organisation syndicale concernée dans le délai imparti, signifie dans son chef qu'elle considère que la mesure envisagée n'est pas inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical.

§4. A l'expiration du délai de 10 jours, le pouvoir organisateur peut poursuivre la procédure d'attribution d'une mention d'évaluation « défavorable »][35].

[Article 47ter/7. - Dans le cadre des entretiens et évaluations, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

a) la discrétion ;

b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;

b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;

c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité][36].

[Article 47ter/8. - Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception][37].

[34] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[35] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[36] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[37] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-

CHAPITRE IV - De l'accès aux fonctions de sélection

Insérée par D. 11-07-2018
Section I - Dispositions générales

Modifié par D. 19-12-2002 ; D. 02-02-2007
Article 48. - Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de sélection, sauf :
1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi; ou,
2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 49 ou est engagé dans cet emploi conformément à l'article 41ter.

Modifié par D. 19-12-2002
Article 49. – Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder un changement d'affectation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui le demande.

Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel engagé à titre définitif qui le demande.

Nul ne peut bénéficier d'un changement d'affectation ou d'une mutation dans un emploi d'une fonction de sélection s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de sélection à laquelle appartient l'emploi définitivement vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment même du changement d'affectation ou de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel qui bénéficie d'un changement d'affectation ou d'une mutation doit démissionner de l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé le changement d'affectation ou la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

Modifié par D. 19-12-2002 ; D. 11-07-2018
Article 50. - L'engagement à titre définitif, le changement d'affectation et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle, d'une autre subdivision ou d'un établissement secondaire dont dépend le centre de technologies avancées qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au pouvoir organisateur.

Insérée par D. 11-07-2018 ; intitulé modifié par D. 17-06-2021

Section II - Conditions d'accès aux fonctions de sélection à l'exception de la fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées et de la fonction de coordonnateur de pôle territorial

Inséré par D. 02-02-2007 ; modifié par D. 13-12-2007 ; D. 14-03-2019

Article 50bis. - § 1er. Le pouvoir organisateur qui doit engager un membre du personnel dans une fonction de sélection à titre temporaire pour plus de quinze semaines:

1° consulte le directeur de l'établissement ainsi que, selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale, ou à défaut, la délégation syndicale sur le profil de la fonction de sélection à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'engagement à titre temporaire.

Remplacé par D. 14-03-2019

§ 2. Le pouvoir organisateur, après application du § 1er :

1° arrête le profil de la fonction de sélection à pourvoir, en tenant compte des besoins spécifiques liés à son projet éducatif et pédagogique ainsi que des caractéristiques propres de l'école dans laquelle le poste est à pourvoir.

Au-delà de compétences comportementales et techniques au choix du pouvoir organisateur, le profil de fonction reprend en tout cas les compétences comportementales suivantes :

a) analyser l'information;
b) résoudre des problèmes;
c) travailler en équipe;
d) s'adapter;
e) faire preuve de fiabilité;
f) avoir le sens de l'écoute et de la communication.

Il reprend aussi les critères principaux de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d'eux. Il peut comprendre des conditions d'engagement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout pour le poste à pourvoir.

2° lance un appel à candidatures selon les formes visées à l'article 61sexies/1;

Remplacé par D. 14-03-2019

§ 3. Le pouvoir organisateur procède à l'engagement après avoir suivi la procédure de sélection décrite à l'article 61sexies/3.

Remplacé par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 19-12-2002 ; remplacé par D. 02-02-2007 ; complété par D. 30-04-2009(1) ; modifié par D. 14-03-2019

Article 51. - Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de sélection s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

1° avoir acquis une ancienneté de service de six ans au sein de l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française, calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis; ***[remplacé par D. 14-03-2019]***

2° avoir exercé cet emploi durant 720 jours, calculés depuis l'entrée en fonction selon les modalités définies à l'article 29bis; ***[remplacé par D. 14-03-2019]***

3° avoir suivi au préalable une formation spécifique, sanctionnée par une attestation de réussite; ***[remplacé par D. 14-03-2019]***

4° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 50bis; ***[remplacé par D. 14-03-2019]***

5° et 6° […] ***Abrogés par D. 14-03-2019***

Pour les fonctions de sélection du personnel auxiliaire d'éducation, un membre du personnel recruté par le pouvoir organisateur en vertu de l'article 54sexies peut

également être engagé à titre définitif dans une fonction de sélection s'il répond aux conditions suivantes :

1° […] ***Abrogé par D. 20-06-2013***;

2° Jouir des droits civils et politiques;

3° Etre porteur d'un titre de capacité visé à l'article 54sexies;

4° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

5° Etre de conduite irréprochable;

6° Satisfaire aux lois sur la milice;

7° Compter, dans l'enseignement subventionné, 720 jours d'ancienneté de service répartis sur trois années scolaires au moins, dont 360 jours dans la fonction auprès du pouvoir organisateur répartis sur deux années scolaires au moins.

Par dérogation à l'article 1er, § 2, 1°, du présent décret, peuvent être pris en considération dans les 720 jours d'ancienneté de service les services prestés dans la catégorie du personnel administratif;

8° […] ***Abrogé par D. 14-03-2019***;

9° Avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 50bis;

10° Avoir suivi une formation spécifique sanctionnée par un certificat de réussite;

11° Ne pas avoir fait l'objet d'un rapport défavorable définitif établi avant le 1er mai par le pouvoir organisateur ou son délégué, conformément à l'article 42, § 3, du présent décret.

Le membre du personnel engagé à titre temporaire dans une fonction de sélection du personnel auxiliaire d'éducation en vertu de l'article 53, § 1er, détenteur d'un titre de capacité visé à l'article 54sexies pour la fonction considérée peut bénéficier de l'alinéa 2 du présent article si celui-ci lui permet d'accéder plus rapidement à l'engagement à titre définitif.

Article 52. - L'engagement à titre définitif dans une fonction de sélection ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Modifié par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 19-12-2002 ; remplacé par D. 02-02-2007 ; modifié par D. 30-04-2009(1) ; remplacé par D. 14-03-2019 ; D. 04-02-2021

Article 53. - **§ 1er.** Une fonction de sélection peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant les conditions suivantes, au moment de l'engagement :

1° avoir acquis une ancienneté de service de trois ans au sein de l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française, dans une des fonctions de la catégorie en cause, calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis;

2° être titulaire, avant cet engagement d'une ou de plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer, conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs, dans un pouvoir organisateur de l'enseignement subventionné ou organisé par la Communauté française;

3° être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 précité;

4° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 50bis.

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

Le membre du personnel définitif dans une fonction de sélection qui postule dans un autre emploi de la même fonction est réputé remplir les conditions d'accès à titre temporaire énumérées aux 1° à 3° de l'alinéa 1er pour ladite fonction. Pour son engagement à titre définitif, il sera également réputé remplir les conditions 1° et 3° de l'article 51, alinéa 1er.

§ 2. Par dérogation aux conditions fixées au § 1er, pour les fonctions de directeur adjoint, de directeur adjoint de l'enseignement secondaire inférieur, directeur adjoint

d'une école maternelle, directeur adjoint d'une école primaire ou fondamentale ou de directeur adjoint de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, le pouvoir organisateur peut confier temporairement l'exercice de ladite fonction à un candidat remplissant les conditions suivantes :

1° être porteur d'un titre de niveau bachelier au moins; dans l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit, les membres du personnel enseignant des disciplines pour lesquelles n'existe pas de formation délivrant un titre de niveau supérieur du 1er degré, peuvent se voir confier l'exercice de la fonction de directeur adjoint pour autant qu'ils soient porteurs d'un des titres visés aux articles 105 à 108, point a) ou b), du décret du 2 juin 1998 organisant l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française;

2° être porteur d'un des titres pédagogiques listés à l'article 100 du décret du 2 février 2007 précité;

3° avoir une ancienneté de service de 3 ans dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française;

4° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 50bis.

Remplit les conditions 1° et 2°, le candidat qui possède un diplôme constitutif à la fois d'un titre pédagogique et d'un titre de niveau bachelier au moins.

§ 3. [Un Pouvoir organisateur qui atteste avoir lancé un appel à candidatures et n'avoir pas reçu de candidature valable après ce premier appel, peut lancer un second appel à candidatures pour recruter :

- un directeur adjoint ne remplissant pas la condition visée au 3° du §2 ;

- un éducateur-économe ou un secrétaire de direction ne remplissant pas la condition 1° visée au §1er, à condition d'avoir lancé un premier appel aux candidats remplissant les conditions visées au §1er, alinéa 1er, et aux candidats remplissant les conditions visées à l'article 54sexies, alinéa 1er.][38]

Si la personne engagée dans l'une des fonctions visées au paragraphe 2, alinéa 1er, n'exerce pas de fonction dans l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française au moment de son entrée en fonction elle ne sera engagée que si elle rencontre également les conditions suivantes :

1° jouir des droits civils et politiques;

2° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

3° être de conduite irréprochable;

4° satisfaire aux lois sur la milice.

Remplacé par D. 02-02-2007 ; modifié par D. 30-04-2009(1) ; remplacé par D. 14-03-2019

Article 54. – [Par dérogation à l'article 53, §1er, alinéa 1er, 1° et 4°, les conditions d'ancienneté et de l'appel à candidatures ne sont pas exigées pour toute désignation d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines. Par dérogation à l'article 53, §2, alinéa 1er, 3° et 4°, les conditions de l'appel à candidatures et de l'ancienneté ne sont pas exigées pour toute désignation d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines.][39]

Cet engagement pour 15 semaines maximum peut être renouvelé pour autant que la durée totale d'engagement n'excède pas 12 mois.

Si l'absence du titulaire de la fonction se prolonge, le pouvoir organisateur lance un appel à candidatures au plus tard le dernier jour de la période d'engagement visée

[38]Remplacé par le D. 20-11-2025
[39]Remplacé par le D. 20-11-2025

à l'alinéa précédent.

Par dérogation à l'alinéa 2, l'engagement visé à l'alinéa 1er est prolongé pendant la période entre l'appel à candidatures et l'engagement d'un candidat.

Le pouvoir organisateur engage un candidat dans les trois mois qui suivent l'appel à candidatures. A défaut, au terme de ces trois mois, l'emploi n'est plus subventionné.

Modifié par D. 30-04-2009(1) ; remplacé par D. 14-03-2019

Article 54bis. - § 1er. Lorsque l'emploi est définitivement vacant, le membre du personnel temporaire est engagé à titre définitif dans la fonction de sélection au terme d'un délai de deux ans s'il remplit les conditions de l'article 51, alinéa 1er ou alinéa 2, ou dès qu'il remplit ces dernières.

Lorsqu'au terme de ce délai de 2 ans l'emploi est temporairement vacant, le membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 51, alinéa 1er ou alinéa 2, est engagé à titre définitif dès que l'emploi devient vacant.

§ 2. Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de sélection en application de l'article 53 peut, le cas échéant, être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

Inséré par D. 02-02-2007

Article 54ter. - Tout engagement temporaire dans un emploi de sélection est établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31, à l'exception du 8°.

Un engagement temporaire dans un emploi de sélection prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur, ou par application du chapitre VIII. Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de sélection.

L'engagement temporaire dans une fonction de sélection n'est possible qu'après application par le pouvoir organisateur de la disposition de l'article 48, 1°.

Inséré par D. 02-02-2007 ; modifié par D. 14-03-2019

Article 54quater. - Tout membre du personnel peut renoncer à son engagement à titre définitif en vertu de l'article 51 dans les 720 jours qui suivent sa première entrée en fonction dans une fonction de sélection. Dans ce cas, il réintègre, le cas échéant, à titre définitif sa fonction d'origine.

Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de sélection ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction et son affectation d'origine de 15 semaines à dater de la demande du membre du personnel.

Si, au-delà de la période visée à l'alinéa précédent, le poste n'a pas pu être pourvu, la réintégration peut encore être reportée de maximum 15 semaines de commun accord entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

Inséré par D. 23-01-2009

Article 54quinquies. - Quand un membre du personnel est titulaire à titre définitif d'une charge incomplète dans une fonction de sélection, le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut, par dérogation à l'article 50bis du présent décret et à sa demande, compléter la charge de son membre du personnel et à sa demande, par une extension de son engagement à titre définitif dans la même fonction.

Inséré par D. 30-04-2009(1) ; modifié par D. 20-06-2013 ; D. 14-03-2019

Article 54sexies. Pour les fonctions de sélection du personnel auxiliaire d'éducation, le pouvoir organisateur peut, dans le cadre de l'application des articles du présent chapitre, mettre en concurrence la candidature des membres du personnel répondant aux conditions de l'article 53 avec celle de personnes répondant aux conditions suivantes :

1° […] ***Abrogé par D. 20-06-2013***;

2° Jouir des droits civils et politiques;

3° Etre porteur d'un des titres de capacité suivants :

a) Pour la fonction d'éducateur-économe : un titre du niveau supérieur du premier degré au moins à orientation économique, commerciale, comptable ou en gestion;

b) Pour la fonction de secrétaire de direction : un titre du niveau supérieur du premier degré au moins à orientation secrétariat, en droit ou en administration Le Gouvernement arrête la liste des titres de capacité admis dans ce cadre.

4° […] ***Abrogé par D. 14-03-2019***;

5° Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique;

6° Etre de conduite irréprochable;

7° Satisfaire aux lois sur la milice;

8° Avoir répondu à l'appel aux candidats.

La personne recrutée en vertu de l'alinéa 1er est engagée à titre temporaire dans la fonction de sélection considérée auprès du pouvoir organisateur, jusqu'à ce qu'elle remplisse les conditions de l'article 51, alinéa 2 ou le cas échéant de l'article 51, alinéa 1er et si entre-temps, le pouvoir organisateur ne l'a pas licencié de cette fonction de sélection selon les dispositions du Chapitre VIII.

Insérée par D. 11-07-2018

Section III - Dispositions particulières à la fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées

Inséré par D. 11-07-2018

Article 54septies - § 1er. - Préalablement à toute déclaration de vacance d'emploi dans une fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées, le Gouvernement arrête les compétences génériques du profil de la fonction de sélection à pourvoir.

§ 2. Lorsqu'au sein d'un Pouvoir Organisateur, un emploi définitivement vacant de coordonnateur de centre de technologies avancées est à pourvoir :

1° le Pouvoir Organisateur détermine les compétences techniques et spécifiques du profil de la fonction de sélection à pourvoir.

Dans ce cadre, il consulte le Comité d'accompagnement du centre de technologies avancées dans lequel l'emploi est à pourvoir et selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale ou, à défaut, la délégation syndicale de l'établissement dont relève l'emploi.

Le Pouvoir Organisateur peut ajouter des critères complémentaires aux conditions d'engagement à titre définitif visées à l'article 54octies, § 2 ou § 3.

2° le Pouvoir Organisateur lance un appel aux candidats selon les formes déterminées par le Gouvernement et sur proposition de la Commission paritaire centrale ;

3° le Pouvoir Organisateur, compte tenu des critères fixés dans le profil de la fonction déterminé conformément au présent article, examine les candidatures répondant aux conditions de l'article 54septies, § 4 ou § 5.

A compétences égales, le membre du personnel remplissant les conditions de l'article 54septies § 4 bénéficie d'une priorité à l'engagement à titre temporaire par rapport au membre du personnel remplissant les conditions de l'article 54septies, § 5.

4° Après examen des candidatures conformément au 3°, le Pouvoir Organisateur choisit librement son candidat et engage à titre temporaire le candidat ainsi

sélectionné à l'issue de cette procédure.»

§ 3. Le Pouvoir Organisateur communique aux candidats les motifs de son choix du membre du personnel engagé dans la fonction de sélection à pourvoir eu égard aux critères fixés dans le profil de la fonction déterminé conformément au présent article.

§ 4. Nul ne peut être engagé à titre temporaire dans une fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées s'il ne répond, au moment de l'engagement à titre temporaire, aux conditions suivantes :

1° avoir acquis une ancienneté de service de six années au sein de l'enseignement organisé ou subventionné, dans une des fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant visées à l'annexe I du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs, et calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis ;

2° être engagé à titre définitif dans l'une de ces fonctions de recrutement, de sélection ou de promotion dans l'enseignement organisé ou subventionné ;

3° être titulaire, à titre définitif, avant cet engagement, d'une ou plusieurs fonction(s) comportant au total au moins une demi - charge dans l'enseignement organisé ou subventionné ;

4° exercer à titre définitif une ou plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de sélection à conférer et être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 101 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs ;

5° répondre aux critères du profil de fonction visé à l'article 54septies, § 2, 1° ;

6° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 54septies, § 2, 2°.

§ 5. Peut également prétendre à un engagement à titre temporaire dans une fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées le membre du personnel remplissant, au moment de l'engagement à titre temporaire, les conditions suivantes :

1° jouir des droits civils et politiques ;

2° être porteur d'un des titres de capacité suivants :

- le certificat d'étude de 6ème année secondaire professionnelle, complété par une expérience professionnelle utile de 9 années, valorisée selon la procédure prévue aux articles 23 et 24 du Décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française, dans le domaine d'activité du centre de technologies avancées concerné par l'appel à candidatures visé à l'article 54septies, § 2, 2° ;

- le certificat d'étude secondaire supérieur complété par une expérience professionnelle utile de 6 années, valorisée selon la procédure prévue aux articles 23 et 24 du Décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française, dans le domaine d'activité du centre de technologies avancées concerné par l'appel à candidatures visé à l'article 54septies, § 2, 2° ;

- un titre supérieur du premier cycle tel que défini à l'article 69, 1er ou à l'article 70, § 1er du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, complété par une expérience professionnelle utile de 3 années, valorisée selon la procédure prévue aux articles 23 et 24 du Décret du 11 avril 2014 réglementant les titres et fonctions dans l'enseignement fondamental et secondaire organisé et subventionné par la Communauté française, dans le domaine d'activité du centre de technologies avancées concerné par l'appel à candidatures visé à l'article 54septies, § 2, 2° ;

3° satisfaire aux dispositions légales et réglementaires relatives au régime linguistique ;

4° être de conduite irréprochable ;

5° satisfaire aux lois sur la milice ;

6° répondre aux critères du profil de fonction visé à l'article 54septies, § 2, 1° ;

7° avoir répondu à l'appel aux candidats visé à l'article 54septies, § 2, 2°.

Inséré par D. 11-07-2018

Article 54octies - § 1er. - Le membre du personnel engagé à titre temporaire comme coordonnateur de centre de technologies avancées dans le respect de l'article 54septies est engagé à titre définitif dans cette fonction dès qu'il répond aux conditions fixées au présent article.

§ 2. Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées s'il ne répond, au moment de l'engagement à titre définitif, outre aux conditions reprises à l'article 54septies, § 4, aux conditions suivantes :

1° avoir été désigné à titre temporaire pendant une période ininterrompue de 720 jours suite à l'engagement effectué conformément à l'article 54septies, § 2, 4° ;

2° avoir fait l'objet, dans les trois mois qui précèdent l'issue de cette période, d'une évaluation ayant conduit à l'attribution de la mention «favorable» par le Pouvoir Organisateur de l'établissement secondaire dont dépend le centre de technologies avancées dont le membre du personnel relève.

§ 3. Pour la fonction de sélection de coordonnateur de centre de technologies avancées, un membre du personnel recruté par le Pouvoir Organisateur en vertu de l'article 54septies, § 5, peut également être engagé à titre définitif dans cette même fonction s'il répond, au moment de l'engagement à titre définitif, aux autres conditions suivantes :

1° avoir été désigné à titre temporaire pendant une période ininterrompue de 720 jours suite à l'engagement effectué conformément à l'article 54septies, § 2, 4° ;

2° avoir fait l'objet, dans les trois mois qui précèdent l'issue de cette période, d'une évaluation ayant conduit à l'attribution de la mention «favorable» par le Pouvoir Organisateur de l'établissement secondaire dont dépend le centre de technologies avancées.»

3° compter, dans l'enseignement subventionné, 720 jours d'ancienneté de service répartis sur trois années scolaires au moins, dont 360 jours dans la fonction auprès du Pouvoir Organisateur répartis sur deux années scolaires au moins ;

4° occuper l'emploi en fonction principale.

§ 4. En cas d'évaluation défavorable à l'issue de la période mentionnée au § 2, 2° et au § 3, 2°, il est mis fin d'office aux fonctions du membre du personnel. A défaut d'évaluation réalisée dans ce délai, celle - ci est présumée favorable.

§ 5. Le coordonnateur de centre de technologies avancées qui se voit attribuer une mention «défavorable» peut introduire par recommandé un recours écrit contre cette mention dans les dix jours de sa notification auprès de la chambre de recours créée par le chapitre IX, section 3 du présent décret.

Les règles de procédure et de fonctionnement prévues par ces dispositions s'appliquent au recours organisé en vertu du présent paragraphe.

La Commission paritaire centrale fixe le modèle de rapport d'évaluation et détermine les modalités selon lesquelles l'évaluation se déroule.

Le membre du personnel qui introduit un recours contre une mention d'évaluation défavorable notifie immédiatement au Pouvoir Organisateur de l'établissement secondaire dont dépend le centre de technologies avancées dont il relève une copie de son recours.

La Chambre de recours visée à l'alinéa 1er remet son avis au Pouvoir Organisateur de l'établissement secondaire dont dépend le centre de technologies avancées dont relève le membre du personnel dans un délai maximum de 45 jours calendrier à partir de la date de réception du recours. Le même Pouvoir Organisateur prend sa décision et attribue la mention d'évaluation au coordonnateur dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de l'avis.

§ 6. Le Pouvoir Organisateur de l'établissement secondaire dont dépend le centre de technologies avancées dont le membre du personnel relève motive l'attribution d'une mention «défavorable» au coordonnateur au sens de l'article 3, § 11 du présent décret.

[«§7. Les coordonnateurs de centre de technologie avancée engagés à titre définitif sont évalués selon les dispositions prévues à la section II du Chapitre Vbis du présent titre, applicables mutatis mutandis].[40]

Inséré par D. 11-07-2018

Article 54novies. - L'engagement à titre définitif dans la fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Inséré par D. 11-07-2018

Article 54decies - § 1er - La fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant, au moment de l'engagement, les conditions prévues à l'article 54septies, § 4, 1° à 6° ou § 5, 1° à 7° :

1° en cas d'absence du titulaire de la fonction pour une durée de plus de quinze semaines ;

2° ou dans le cas visé à l'article 50.

Pendant cette période, le membre du personnel visé à l'article 54octies, § 1er reste titulaire de l'emploi dans lequel il est engagé à titre définitif le cas échéant auprès de son Pouvoir Organisateur d'origine.

§ 2. Par dérogation au § 1er, alinéa 1er, 1°, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, la condition visée à l'article 54septies, § 4, 6° ou § 5, 7° n'est pas exigée.

Inséré par D. 11-07-2018

Article 54undecies - § 1er. - Tout engagement temporaire dans un emploi de coordonnateur de centre de technologies avancées est établi par écrit, conformément à l'article 31 et à l'exception du 8°.

Un engagement temporaire dans une fonction de coordonnateur de centre de technologies avancées prend fin d'un commun accord, par décision du Pouvoir Organisateur ou par application du chapitre VIII.

Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de coordonnateur de centre de technologies avancées.

§ 2. Le Pouvoir Organisateur ne peut procéder à un engagement à titre temporaire dans un emploi de coordonnateur de centre de technologies avancées s'il est tenu, par les dispositions relatives à la réaffectation, de conférer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi.

Insérée par D. 17-06-2021

SECTION IV - Dispositions particulières à la fonction de coordonnateur de pôle territorial

Inséré par D. 17-06-2021

Article 54duodecies. - Nul ne peut être engagé à titre temporaire dans la

[40] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

fonction de coordonnateur de pôle territorial s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

1° être engagé ou nommé à titre définitif dans une fonction de recrutement, de sélection ou de promotion de la catégorie du personnel directeur et enseignant, du personnel paramédical, du personnel social, du personnel psychologique et du personnel auxiliaire d'éducation au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, de niveau fondamental ou secondaire, ordinaire ou spécialisé ;

2° être porteur d'un titre de niveau bachelier au moins ;

3° répondre aux critères du profil de fonction visé à l'article 54quindecies, § 2 ;

4° compter trois années d'ancienneté dans l'enseignement spécialisé ;

5° avoir suivi une formation spécifique sanctionnée par un certificat de réussite ou s'engager à suivre cette formation permettant d'en disposer dans les deux années de la prise de fonction ;

6° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 54quindecies.

A défaut de candidat répondant aux conditions visées à l'alinéa 1er, le pouvoir organisateur peut engager un candidat répondant à toutes les conditions de l'alinéa 1er mais revêtant la qualité de membre du personnel engagé ou désigné à titre temporaire dans une fonction visée à l'alinéa 1er, 1° ou de membre du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux et/ou ne remplissant pas la condition visée au 4°.

Inséré par D. 17-06-2021

Article 54terdecies. - Le pouvoir organisateur engage le coordonnateur de pôle à titre définitif dans l'emploi vacant qu'il occupe après l'expiration d'un délai de deux ans, éventuellement prolongé de six mois en application de l'article 61septdecies, § 2, alinéa 2, après que sa seconde ou, le cas échéant, troisième évaluation ait été clôturée, s'il remplit les conditions suivantes :

1° être titulaire du certificat de formation spécifique visé à l'article 54duodecies ;

2° ne pas avoir un rapport d'évaluation «défavorable».

Pour le calcul de la durée de deux ans, éventuellement prolongé de six mois, sont seuls pris en considération les services effectifs accomplis après la désignation, en ce compris les vacances annuelles, les congés prévus aux articles 5, 5bis, [6][41] et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, ainsi que les congés en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse et les congés de maternité prévus respectivement, au chapitre IIbis et au chapitre XIII du même arrêté royal du 15 janvier 1974.

[Les coordonnateurs de pôles territoriaux engagés à titre définitif sont évalués selon les dispositions prévues à la section II du Chapitre Vbis du présent titre, applicables mutatis mutandis][42].

Inséré par D. 17-06-2021

Article 54quaterdecies. - L'engagement à titre définitif dans une fonction de coordonnateur de pôle territorial ne peut se faire que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Inséré par D. 17-06-2021

[41] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023

[42] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour ouvrable de l'année scolaire 2026-2027)

Article 54quindecies. - § 1er. Le pouvoir organisateur qui doit engager un membre du personnel dans une fonction de sélection de coordonnateur de pôle territorial à titre temporaire pour plus de quinze semaines :

1° consulte le directeur de l'établissement siège ainsi que, selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale, ou à défaut, la délégation syndicale de l'établissement siège sur le profil de la fonction de sélection à pourvoir ;

2° reçoit des membres du personnel de l'équipe pluridisciplinaire du pôle territorial toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'engagement à titre temporaire.

§ 2. Le pouvoir organisateur, après application du § 1er :

1° arrête le profil de la fonction de sélection à pourvoir, en tenant compte des besoins spécifiques liés à son projet éducatif et pédagogique ainsi que des caractéristiques propres de l'école dans laquelle le poste est à pourvoir. Au-delà de compétences comportementales et techniques au choix du pouvoir organisateur, le profil de fonction reprend en tout cas les compétences comportementales suivantes :

a) analyser l'information ;
b) résoudre des problèmes ;
c) travailler en équipe ;
d) s'adapter ;
e) faire preuve de fiabilité ;
f) avoir le sens de l'écoute et de la communication.

Il reprend aussi les critères principaux de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d'eux. Il peut comprendre des conditions d'engagement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout pour le poste à pourvoir.

2° lance un appel à candidatures selon les formes fixées par le gouvernement sur proposition de la Commission paritaire centrale compétente.

§ 3. Le pouvoir organisateur procède à l'engagement après avoir suivi la procédure de sélection décrite à l'article 61sexies/3.

Inséré par D. 17-06-2021

Article 54sexdecies. - § 1er. Lorsque le titulaire de la fonction est temporairement absent ou durant le temps nécessaire à une procédure d'appel à candidatures, le pouvoir organisateur peut désigner un membre du personnel remplissant les conditions visées à l'article 54duodecies pour une durée égale ou inférieure à quinze semaines. Par dérogation à l'article 54duodecies, la condition de l'appel à candidatures n'est pas exigée.

Cet engagement pour 15 semaines maximum peut être renouvelé pour autant que la durée totale d'engagement n'excède pas douze mois.

Si l'absence du titulaire de la fonction se prolonge, le pouvoir organisateur lance un appel à candidatures au plus tard le dernier jour de la période d'engagement visée à l'alinéa précédent.

Par dérogation à l'alinéa 2, l'engagement visé à l'alinéa 1er est prolongé pendant la période entre l'appel à candidatures et l'engagement d'un candidat.

Le pouvoir organisateur engage un candidat dans les trois mois qui suivent l'appel à candidatures. A défaut, au terme de ces trois mois, l'emploi n'est plus subventionné.

§ 2. Tout engagement temporaire dans un emploi de coordonnateur de pôle est établi par écrit, conformément à l'article 31 et à l'exception du 8°.

§ 3. Un engagement temporaire dans une fonction de coordonnateur de pôle

prend fin, par décision du pouvoir organisateur ou par application du chapitre VIII.

Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de coordonnateur de pôle.

§ 4. Le pouvoir organisateur ne peut procéder à un engagement à titre temporaire dans un emploi de coordonnateur de pôle s'il est tenu, par les dispositions relatives à la réaffectation, de conférer cet emploi à un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans la même fonction.

Intitulé remplacé par D. 14-03-2019

CHAPITRE V - De l'accès à la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier

Modifié par D. 19-12-2002 ; D ; 02-02-2007

Article 55. - Le pouvoir organisateur peut engager à titre définitif dans un emploi définitivement vacant d'une fonction de promotion, sauf :

1° s'il est tenu, par les dispositions en vigueur sur la réaffectation ou la remise au travail, d'engager à cet emploi un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi; ou,

2° si, alors qu'il n'est pas tenu par ces dispositions, un membre du personnel est engagé dans cet emploi à la suite d'un changement d'affectation ou d'une mutation conformément aux conditions prévues à l'article 56 ou est engagé dans cet emploi conformément à l'article 41ter.

Modifié par D. 19-12-2002 ; modifié par D. 02-02-2007

Article 56. – Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder un changement d'affectation à un membre du personnel qui le demande.

Le pouvoir organisateur qui a un emploi définitivement vacant à conférer peut accorder la mutation à un membre du personnel qui le demande.

Par dérogation aux alinéas précédents, le membre du personnel titulaire d'une fonction de promotion ne peut demander de mutation ou de changement d'affectation qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de trois ans.

Nul ne peut bénéficier d'un changement d'affectation ou d'une mutation dans un emploi d'une fonction de promotion s'il n'est engagé à titre définitif dans l'enseignement subventionné dans la fonction de promotion à laquelle appartient l'emploi définitivement vacant.

Le pouvoir organisateur est tenu d'engager à titre définitif le membre du personnel au moment même du changement d'affectation ou de la mutation, quelle qu'en soit la date.

Le membre du personnel qui bénéficie d'un changement d'affectation ou d'une mutation doit démissionner de l'établissement qu'il quitte pour la charge qu'il y exerce et pour laquelle il a demandé le changement d'affectation ou la mutation. Le passage d'un établissement à l'autre doit se faire sans interruption.

Modifié par D. 19-12-2002

Article 57. - L'engagement à titre définitif, le changement d'affectation et la mutation ne sont pas permis dans un emploi faisant partie d'un établissement, d'une section, d'une implantation, d'un degré, d'un cycle ou d'une autre subdivision qui, en application des règles de rationalisation est en voie de fermeture progressive ou dans un emploi faisant partie d'un établissement dont la période d'admission aux subventions est limitée par une décision de l'Exécutif préalablement signifiée au

pouvoir organisateur.

Article 58. - L'engagement à une fonction de promotion ne peut intervenir que si l'emploi est occupé en fonction principale.

Inséré par D. 02-02-2007 ; modifié par D. 14-03-2019

Article 58bis. - § 1er. Le pouvoir organisateur qui doit engager un membre du personnel dans la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier à titre temporaire pour plus de quinze semaines:

1° consulte le directeur de l'établissement ainsi que, selon le cas, le conseil d'entreprise, l'instance de concertation locale, ou à défaut, la délégation syndicale sur le profil de la fonction de promotion à pourvoir;

2° reçoit des membres du personnel toute information que ceux-ci jugent utile de lui communiquer en vue de l'engagement à titre temporaire.

Remplacé par D. 14-03-2019

§ 2. Le pouvoir organisateur, après application du § 1er :

1° arrête le profil de la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier à pourvoir en tenant compte des besoins spécifiques liés à son projet éducatif et pédagogique ainsi que des caractéristiques propres de l'école dans laquelle le poste est à pourvoir.

Au-delà de compétences comportementales et techniques au choix du pouvoir organisateur, le profil de fonction reprend en tout cas les compétences comportementales suivantes :

a) analyser l'information;
b) résoudre des problèmes;
c) travailler en équipe;
d) s'adapter;
e) faire preuve de fiabilité;
f) avoir le sens de l'écoute et de la communication.

Il reprend aussi les critères principaux de sélection des candidats et la pondération attribuée à chacun d'eux. Il peut comprendre des conditions d'engagement complémentaires, soit obligatoires, soit constituant un atout pour le poste à pourvoir;

2° lance un appel à candidatures selon les formes visées à l'article 61sexies/1.

Remplacé par D. 14-03-2019

§ 3. Le pouvoir organisateur procède à l'engagement après avoir suivi la procédure de sélection décrite à l'article 61sexies/3.

Remplacé par D. 10-04-1995 ; modifié par D. 19-12-2002 ; remplacé par D. 02-02-2007 ; D. 14-03-2019

Article 59. - Nul ne peut être engagé à titre définitif dans une fonction de promotion s'il ne répond au moment de l'engagement aux conditions suivantes :

1° à 4° remplacés par D. 14-03-2019

1° avoir acquis une ancienneté de service de six ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française. Cette ancienneté est calculée conformément à l'article 29bis.

2° avoir exercé cet emploi durant 720 jours, calculés depuis l'entrée en fonction, selon les modalités définies à l'article 29bis;

3° avoir suivi au préalable une formation spécifique, sanctionnée par une attestation de réussite;

4° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 58bis.

5° […] ***Abrogé par D. 14-03-2019***

Modifié par D. 10-04-1995 ; D. 19-12-2002 ; remplacé par D. 02-02-2007 ; D. 14-03-2019

Article 60. - **§ 1er.** La fonction de promotion de chef de travaux d'atelier peut être confiée temporairement à un membre du personnel remplissant les conditions suivantes, au moment de l'engagement :

1° avoir acquis une ancienneté de service de trois ans au sein de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française, dans une des fonctions de la catégorie du personnel directeur et enseignant, calculée selon les modalités fixées à l'article 29bis;

2° être titulaire, avant cet engagement, d'une ou de plusieurs fonctions donnant accès à la fonction de chef de travaux d'atelier à conférer, conformément à l'article 102 du décret du 2 février 2007 précité, dans un pouvoir organisateur de l'enseignement organisé ou subventionné par la Communauté française;

3° être porteur d'un titre de capacité conformément à l'article 102 précité;

4° avoir répondu à l'appel à candidatures visé à l'article 58bis.

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

Le membre du personnel définitif dans une fonction de promotion de chef de travaux d'atelier qui postule dans un autre emploi de la même fonction est réputé remplir les conditions d'accès à titre temporaire énumérées aux 1° à 3° de l'alinéa 1er pour ladite fonction. Pour son engagement à titre définitif, il sera également réputé remplir les conditions 1° et 3° de l'article 59.

Le membre du personnel ne pourra bénéficier du changement d'emploi visé à l'alinéa précédent qu'après avoir exercé ses fonctions dans l'emploi qu'il occupe durant un délai de 3 ans.

§ 2. [Par dérogation au §1er, alinéa 1er, 1° et 4°, pour tout engagement d'une durée égale ou inférieure à quinze semaines, les conditions d'ancienneté et d'appel à candidatures ne sont pas exigées.][43]

Cet engagement pour 15 semaines maximum peut être renouvelé pour autant que la durée totale d'engagement n'excède pas 12 mois.

Si l'absence du titulaire de la fonction se prolonge, le pouvoir organisateur lance un appel à candidatures au plus tard le dernier jour de la période d'engagement visée à l'alinéa précédent.

Par dérogation à l'alinéa 2, l'engagement visé à l'alinéa 1er est prolongé pendant la période entre l'appel à candidatures et l'engagement d'un candidat.

Le pouvoir organisateur engage un candidat dans les trois mois qui suivent l'appel à candidatures. A défaut, au terme de ces trois mois, l'emploi n'est plus subventionné.

Remplacé par D. 02-02-2007 ; D. 14-03-2019

Article 61. - **§ 1er.** Lorsque l'emploi est définitivement vacant, le membre du personnel temporaire est engagé à titre définitif dans la fonction de promotion de chef de travaux d'atelier au terme d'un délai deux ans s'il remplit les conditions de l'article 59 ou dès qu'il remplit ces dernières.

Lorsqu'au terme de ce délai de 2 ans l'emploi est temporairement vacant, le membre du personnel remplissant toutes les conditions de l'article 59 est engagé à titre définitif dès que l'emploi devient vacant.

§ 2. Le membre du personnel qui s'est vu confier temporairement une fonction de

[43]Remplacé par le D. 20-11-2025

promotion en application de l'article 60 peut, le cas échéant être licencié de ladite fonction par le pouvoir organisateur conformément aux dispositions du chapitre VIII.

Inséré par D. 02-02-2007
Article 61bis. – […] ***Abrogé par D. 14-03-2019***

Inséré par D. 02-02-2007
Article 61ter. - Tout engagement temporaire dans un emploi de promotion est établi par écrit, conformément aux dispositions de l'article 31, à l'exception du 8°.

Un engagement temporaire dans un emploi de promotion prend fin d'un commun accord, par décision du pouvoir organisateur, ou par application du chapitre VIII. Toutefois, la fin de l'année scolaire est sans incidence sur l'engagement temporaire dans un emploi de promotion.

L'engagement temporaire dans une fonction de promotion n'est possible qu'après application par le pouvoir organisateur de la disposition de l'article 55, 1°.

Inséré par D. 02-02-2007 ; modifié par D. 13-12-2007 ; D. 14-03-2019
Article 61quater. - Tout membre du personnel peut renoncer à son engagement à titre définitif en vertu de l'article 59 dans les 720 jours qui suivent sa première entrée en fonction de promotion. Dans ce cas, il réintègre, le cas échéant, à titre définitif sa fonction d'origine.

Le pouvoir organisateur peut, pour assurer la continuité dans la fonction de promotion ou afin de ne pas perturber la stabilité des équipes pédagogiques, reporter la réintégration du membre du personnel dans sa fonction et son affectation d'origine de 15 semaines à dater de la demande du membre du personnel.

Si, au-delà de la période visée à l'alinéa précédent, le poste n'a pas pu être pourvu, la réintégration peut encore être reportée de maximum 15 semaines de commun accord entre le pouvoir organisateur et le membre du personnel.

Inséré par D. 02-02-2007
Article 61quinquies. - […] ***Abrogé par D. 14-03-2019***

Inséré par D. 02-02-2007 ; Intitulé modifié par D. 14-03-2019
CHAPITRE Vbis. - De l'appel à candidatures, de la commission de sélection, de la lettre de mission, de l'évaluation et de la fin de l'exercice de certaines fonctions de promotion et de sélection

Modifié par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021 ; D. 17-06-2021
Article 61sexies. - § 1er. Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel titulaires d'une fonction de promotion ou de sélection telle que visée aux articles 4 § 1er, 3° et 5, § 1er, 1° à 3°, 5° et 8, 5 § 2, 1° et 2° [et 5 § 3, 1° et 2°][44] du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection dans l'enseignement de plein exercice.

Il s'applique également aux membres du personnel titulaires d'une fonction de sélection telle que visée à l'article 6ter, 6°, b) de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 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 et du personnel social des établissements d'enseignement préscolaire, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique, de promotion sociale et supérieur non universitaire de la Communauté

[44] Remplacé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027 par : *« et 5, §3, du décret du 04 janvier 1999 »*

française et les fonctions des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

Inséré par D. 14-03-2019

[A l'exception de la section Iter relative à la lettre de mission][45], ce chapitre est également applicable aux membres du personnel exerçant une fonction de sélection du personnel auxiliaire d'éducation, telle que visée à l'article 7, b), 9. et 10. et à l'article 7bis, 2°, a) et b) de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 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 et 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 personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par «directeur» le membre du personnel titulaire, à quelque titre que ce soit, de la fonction de promotion de directeur d'école maternelle, de directeur d'école primaire, de directeur d'école fondamentale, de directeur de l'enseignement secondaire inférieur ou de préfet des études ou directeur, telles qu'énumérées aux articles 3 et 4, 1° et 2° du décret du 4 janvier 1999 relatif aux fonctions de promotion et de sélection ou de la fonction de promotion de directeur d'établissement de promotion sociale telle que prévue à l'article 6ter, 6°, a de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 2 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 et 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 personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements dans l'enseignement de plein exercice.

Intitulé modifié par D. 14-03-2019

Section Ire. - De l'appel à candidatures

Inséré par D. 14-03-2019

Article 61sexies/1. - Le modèle des appels à candidatures visé aux articles 50bis et 58bis est fixé par le Gouvernement, sur proposition conjointe de la Commission permanente de la promotion et de la sélection de l'enseignement organisé par la Communauté française, de la Commission paritaire centrale de l'enseignement officiel subventionné, de la Commission paritaire centrale de l'enseignement libre non confessionnel et de la Commission Paritaire Centrale de l'enseignement libre confessionnel.

Le Gouvernement peut fixer le modèle d'initiative au cas où les Commissions visées à l'alinéa précédent ne lui ont pas adressé de proposition conjointe dans un délai de 30 jours après l'adoption du présent décret.

Inséré par D. 14-03-2019 ; complété par D. 17-06-2021

Article 61sexies/2. - Le pouvoir organisateur qui lance un appel à candidatures précise l'extension des destinataires auxquels l'appel s'adresse soit aux seuls membres du personnel exerçant leurs fonctions au sein du pouvoir organisateur, soit à toute personne répondant aux conditions d'accès à la fonction.

Par dérogation à l'alinéa 1er, l'appel à candidatures pour l'emploi de coordonnateur de pôle territorial précise toujours qu'il s'adresse à toute personne répondant aux conditions d'accès à la fonction.

[45] Abrogé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027

Inséré par D. 14-03-2019
Section Ibis – De la commission de sélection

Inséré par D. 14-03-2019 ; modifié par D. 04-02-2021 ; complété par D. 17-06-2021
Article 61sexies/3. - § 1er. Le pouvoir organisateur met en place une commission de sélection. Elle est composée du directeur de l'établissement concerné et de membres ou de délégués du pouvoir organisateur auxquels celui-ci peut adjoindre un ou plusieurs membres extérieurs au pouvoir organisateur, disposant d'une expertise en ressources humaines et en matière de sélection du personnel.

Un représentant par pouvoir organisateur des écoles partenaires est également membre de la commission de sélection composée pour la sélection d'un coordonnateur de pôle territorial.

Par dérogation à l'alinéa 1er, l'appel à candidatures pour l'emploi de coordonnateur de pôle territorial précise toujours qu'il s'adresse à toute personne répondant aux conditions d'accès à la fonction.

§ 2. La sélection des candidats se fonde sur le profil de fonction élaboré par le pouvoir organisateur et annexé à l'appel à candidatures et, plus particulièrement, sur l'évaluation des compétences techniques et comportementales des candidats, assorties d'indicateurs de maîtrise, et leur compatibilité avec le projet éducatif et pédagogique du pouvoir organisateur.

La commission de sélection peut opérer un tri des candidatures sur dossier et n'entendre que les candidats retenus suite à cette sélection.

§ 3. Au terme des auditions, la commission de sélection établit un rapport classant les candidats et fournissant toutes informations utiles pour motiver le classement.

Ce rapport est adressé au pouvoir organisateur qui, sur cette base, prend la décision d'engagement.

§ 4. Le pouvoir organisateur communique aux candidats les motifs de son choix eu égard aux critères fixés dans le profil de la fonction, déterminés conformément au présent article.

§ 5. A sa demande, tout candidat recevra communication de la façon dont a été évaluée la correspondance de ses compétences comportementales et techniques avec les critères de sélection définis et pondérés par le profil de fonction.

Insérée par D. 14-03-2019
Section Iter. - De la lettre de mission

Complété par D. 14-03-2019
Article 61septies. - Dès l'entrée en fonction du membre du personnel visé à l'article 61sexies du présent décret, le directeur lui confie une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur.

Celle-ci spécifie les missions du membre du personnel visé à l'article 61sexies et les priorités qui lui sont assignées, en fonction des besoins de l'établissement au sein duquel il est affecté et en fonction des objectifs contenus dans la lettre de mission que le directeur a lui-même reçu, conformément au chapitre III du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

Préalablement à la rédaction de la lettre de mission, le pouvoir organisateur

consulte l'organe local de concertation sociale.

Article 61octies. - § 1er. La lettre de mission a une durée de six ans.

§ 2. Le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, au plus tôt après deux ans, par le directeur, en raison de l'évolution des besoins et du fonctionnement de l'établissement.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance, de commun accord entre le directeur et le membre du personnel visé à l'article 61sexies.

La lettre de mission modifiée est soumise à l'approbation du pouvoir organisateur.

Inséré par D. 04-02-2021

Article 61octies/1. - § 1er. Par dérogation à l'article 61octies, après consultation préalable de l'organe local de concertation sociale, avec l'accord préalable du pouvoir organisateur, le directeur modifie d'office le contenu de la lettre de mission du chef de travaux d'atelier qui bénéficie d'une mise en disponibilité partielle pour convenances personnelles précédant la pension de retraite ou d'une interruption partielle de la carrière professionnelle après 58 ans.

La lettre de mission modifiée précise les missions qu'il exerçait antérieurement et qu'il déléguera.

Elle définit l'organisation de ses prestations et les modalités de concertation avec le chef d'atelier à temps partiel appelé à le seconder.

§ 2. Après consultation préalable de l'organe local de concertation sociale et avec l'accord préalable du pouvoir organisateur, le directeur confie une lettre de mission au chef d'atelier à temps partiel visé au paragraphe précédent.

§ 3. Après consultation préalable de l'organe local de concertation sociale, avec l'accord préalable du pouvoir organisateur, le directeur qui bénéficie d'une mise en disponibilité partielle pour convenances personnelles précédant la pension de retraite ou d'une interruption partielle de la carrière professionnelle après 58 ans confie une lettre de mission au directeur adjoint à temps partiel appelé à le seconder.

§ 4. Il peut aussi, le cas échéant, apporter certaines modifications aux lettres de missions d'autres directeurs adjoints et chefs d'atelier en cohérence avec les dispositions prises en vertu des paragraphes précédents.

Modifié par D. 14-03-2019 ; D. 04-02-2021

Article 61nonies. - § 1er. Par dérogation à l'article 61septies, alinéa 1er, le directeur, si besoin est et moyennant approbation préalable du pouvoir organisateur, peut confier une lettre de mission au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies du présent décret.

Le directeur confie d'office une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur au membre du personnel engagé à titre définitif et au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an.

§ 2. La lettre de mission visée au présent article peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du membre du personnel visé à l'article 61sexies faisant l'objet d'un remplacement ou dans un nouveau document.

[Section II. - De l'évaluation formative][46]

Article 61decies. - Cette section s'applique au membre du personnel engagé à titre définitif.

[Elle s'applique également au membre du personnel engagé à titre temporaire dans l'exercice d'une fonction visée à l'article 61sexies pour une durée égale ou supérieur à un an. La dénomination «membre du personnel» visée à la présente section vise également ce membre du personnel][47].

[Article 61decies/1. - §1er. Une évaluation ne peut avoir lieu qu'une fois par année scolaire.

§2. Toute première évaluation doit être précédée d'un plan de développement des compétences professionnelles et d'un entretien de clôture, tels que visés à la section 4 du Chapitre 9 du titre Ier du livre 6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à la section 4 du chapitre Ibis du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement de promotion sociale ou à la section 4 du chapitre Ibis du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française.

§3. Au plus tôt six mois après avoir communiqué ce plan de développement des compétences professionnelles au membre du personnel, et pour autant que l'entretien de clôture visé à l'article 6.1.9-9, § 5 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire, à l'article 8.9, § 5 du décret du 30 juin 1998 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation et des experts de l'enseignement de promotion sociale et à l'article 8/8 § 5 du décret du 15 mars 1999 relatif à la formation en cours de carrière et au mécanisme de soutien et de développement des compétences professionnelles des membres du personnel directeur et enseignant et du personnel auxiliaire d'éducation de l'enseignement secondaire artistique à horaire réduit subventionné par la Communauté française ait eu lieu, en cas de mauvaise volonté manifeste en lien avec ledit plan ou de carence manifeste et répétée à atteindre les objectifs identifiés avec le membre du personnel dans le cadre du plan de développement des compétences professionnelles, le directeur rédige un rapport motivé à destination du pouvoir organisateur afin qu'il procède à une évaluation du membre du personnel.

Pour le calcul du délai de six mois précité, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

1° les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

2° les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien,

[46] Intitulé remplacé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027 par : *« Section II. – Du mécanisme d'évaluation »*
[47] Abrogé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027

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][48].

[Article 61decies/2. - §1er. Cette évaluation est menée par le pouvoir organisateur sur la base du rapport du directeur, visé à l'article 61decies/1, §2.

Pour mener l'évaluation, une des conditions suivantes doit être remplie par le pouvoir organisateur :

a. soit un membre du pouvoir organisateur est formé à cette fin via la formation visée à l'article 132 du décret du 20 juillet 2023 relatif au soutien, au développement des compétences professionnelles et à l'évaluation des personnels de l'enseignement ;

b. soit un membre du pouvoir organisateur est un expert en pédagogie ou en ressources humaines ;

c. soit le pouvoir organisateur se fait assister par un expert en pédagogie ou en ressources humaines.

§2. Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation, par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

§3. A l'issue de l'évaluation, le pouvoir organisateur rédige un rapport d'évaluation, comportant l'une des mentions suivantes : « favorable » ou « défavorable ». L'évaluation est formalisée selon le document visé à l'article 61decies/4 et notifiée au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments :

- du rapport du directeur ;

- du plan de développement des compétences professionnelles ;

- de l'entretien d'évaluation.

§4. En cas d'évaluation débouchant sur la mention « défavorable », un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci détermine les objectifs que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de quatre objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu][49].

[48] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[49] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

[Article 61decies/3. - §1er. Après un délai de minimum six mois d'exercice de la fonction entre la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé convenu lors de l'évaluation avec mention « défavorable » précédente, une nouvelle évaluation peut avoir lieu.

Ce délai doit permettre au membre du personnel de remédier aux carences constatées.

Toutefois, après l'attribution de la mention défavorable, l'évaluation suivante doit intervenir dans un délai maximum de deux ans suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé faisant suite à la précédente évaluation. A défaut, elle est réputée favorable.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'évaluation suivante peut intervenir dans un délai plus long en cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé telle que visée au paragraphe 3.

§2. Pour le calcul des délais de six mois et de deux ans précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§3. Le rapport d'évaluation est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable », ou « défavorable » ou, en cas d'un commun accord entre le membre du personnel et le pouvoir organisateur sur la prolongation du plan d'accompagnement individualisé. Le rapport est formalisé selon le document visé à l'article 61decies/4 ainsi que notifié au membre du personnel.

La prolongation du plan d'accompagnement individualisé est de minimum 3 mois et de maximum un an.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan de d'accompagnement individualisé.

§4. En cas de prolongation du plan d'accompagnement individualisé, un entretien entre, d'une part, le pouvoir organisateur et/ou le directeur à qui il donne délégation et, d'autre part, le membre du personnel est fixé afin de mettre en place un plan d'accompagnement individualisé, basé sur les éléments évoqués lors de l'évaluation. Celui-ci reprend les objectifs du plan d'accompagnement individualisé précédent que le membre du personnel doit atteindre pour obtenir une mention favorable lors de l'évaluation suivante. Un maximum de 4 objectifs peut être fixé.

Le plan d'accompagnement individualisé donne lieu à un entretien de clôture.

L'entretien de clôture fait l'objet d'un compte-rendu.

§5. Après une prolongation de plan d'accompagnement individualisé, une nouvelle évaluation peut avoir lieu après un délai de minimum trois mois d'exercice de

la fonction entre la communication au membre du personnel du plan d'accompagnement individualisé adapté suite à la décision de prolongation.

Si la nouvelle évaluation visée à l'alinéa précédent n'est pas intervenue dans un délai de maximum un an suivant la communication du plan d'accompagnement individualisé adapté à la suite de la prolongation du plan d'accompagnement individualisé, elle est réputée favorable.

§6. Pour le calcul des délais de trois mois et un an précités, sont seuls pris en considération les services effectifs rendus pendant l'exercice de la fonction, en ce compris :

- les vacances annuelles, à l'exclusion des vacances d'été ;

- les congés prévus aux articles 5, 5bis, 6 et 7 de l'arrêté royal du 15 janvier 1974 pris en application de l'article 160 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements.

§7. Le rapport d'évaluation faisant suite à une décision de prolongation de plan d'accompagnement individualisé est rédigé par le pouvoir organisateur. Il débouche sur une mention « favorable », « défavorable » et est formalisé selon le document visé à l'article 61decies/4 ainsi que notifié au membre du personnel.

La mention d'évaluation est motivée sur la base des éléments du plan d'accompagnement individualisé.

Le membre du personnel doit avoir été entendu préalablement à l'attribution de sa mention d'évaluation par le pouvoir organisateur. La convocation doit lui être notifiée cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'entretien d'évaluation, le membre du personnel peut se faire assister par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative][50].

[Article 61decies/4. - Le Gouvernement fixe les modèles de rapport de la direction à destination du pouvoir organisateur, de plan d'accompagnement individualisé et de rapport d'évaluation][51].

[Article 61decies/5. - La répétition de deux mentions « défavorable » consécutives sur deux années scolaires distinctes, devenues définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées à l'article 61decies/7, a pour conséquence la fin d'office du contrat du membre du personnel, conformément à l'article 72, §1er, 12°][52].

[Article 61decies/6. - §1er. Le membre du personnel qui se voit attribuer une première ou une deuxième mention « défavorable », peut, dans les dix jours ouvrables

[50] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[51] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[52] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

qui suivent la réception de ce rapport, introduire, un recours devant la Chambre de recours visée aux articles 80 et suivants. Le membre du personnel qui fait usage de son droit de recours en notifie immédiatement une copie à son pouvoir organisateur. Ce recours est suspensif.

§2. Lorsque la mention défavorable est liée, en tout ou en partie, à un objectif qui porte sur la compétence pédagogique du membre du personnel, la chambre de recours peut faire appel au Service général de l'Inspection en sa qualité d'expert, sur des aspects techniques relatifs aux dimensions disciplinaires et/ou didactiques.

Le président de la Chambre invite alors un représentant du Service général de l'Inspection, soit d'initiative, soit à la demande d'un ou plusieurs membres, soit à la demande du membre du personnel concerné par le recours.

§3. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel des établissements d'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative.

L'audition fait l'objet d'un procès-verbal.

La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition.

§4. L'avis est donné après un vote secret. En cas d'avis rendu à l'unanimité ou à la majorité simple des voix plus une, l'avis de la Chambre de recours est contraignant. En cas de parité des voix uniquement, le président décide. Dans ce cas, l'avis de la chambre de recours n'est pas contraignant.

La Chambre de recours donne son avis au pouvoir organisateur dans un délai de 45 jours à partir de la date de réception du recours. L'avis de la Chambre de recours doit indiquer si, sur base des éléments qui lui sont soumis, la mention attribuée au membre du personnel est justifiée ou ne l'est pas. L'avis de la Chambre de recours ne propose pas d'alternative à la décision du pouvoir organisateur.

§5. Le pouvoir organisateur prend sa décision dans un délai de 30 jours à partir de la réception de l'avis visé à l'alinéa précédent et notifie sa décision à la Chambre de recours et au membre du personnel. Le cas échéant, le pouvoir organisateur indique les raisons pour lesquelles l'avis de la Chambre de recours n'a pas été suivi][53].

[Article 61decies/7. - §1er. Le pouvoir organisateur qui envisage une procédure pouvant amener à l'attribution d'une mention d'évaluation « défavorable » à un délégué syndical ou à un représentant au sein du Conseil d'entreprise ou de l'instance de concertation sociale dans le cadre de la procédure fixée dans la présente section doit, sous peine de nullité, en informer préalablement la délégation syndicale si celle-ci est composée de plusieurs délégués, ainsi que l'organisation syndicale qui l'a désigné. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le 3ème jour ouvrable suivante la date de son expédition.

§2. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 10 jours pour notifier par lettre recommandée au pouvoir organisateur, avec copie au président de la Commission paritaire centrale compétente, qu'elle considère que la mesure envisagée est inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical et peut demander la tenue d'un bureau de conciliation. Le délai de 10 jours prend cours le jour où la lettre recommandée envoyée par le pouvoir organisateur sort ses effets. Toutefois, le

[53] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

délai de 10 jours est suspendu du 15 juillet au 15 août.

§3. L'absence de réaction de l'organisation syndicale concernée dans le délai imparti, signifie dans son chef qu'elle considère que la mesure envisagée n'est pas inspirée par des motifs inhérents à l'exercice du mandat syndical.

§4. A l'expiration du délai de 10 jours, le pouvoir organisateur peut poursuivre la procédure d'attribution d'une mention d'évaluation « défavorable »][54].

[Article 61decies/8. - Dans le cadre des entretiens et évaluations visés à la présente section, le membre du personnel et son évaluateur sont tenus au respect des devoirs suivants :

a) la discrétion ;

b) le respect mutuel.

En outre, l'évaluateur est tenu de :

a) motiver, de manière adéquate et constructive, ses instructions/conseils/échanges avec le membre du personnel ainsi que la mention d'évaluation ;

b) soutenir le membre du personnel dans l'atteinte de ses objectifs ;

c) respecter les devoirs d'impartialité et d'objectivité][55].

[Article 61decies/9. - Toute notification de document, de décision ou de convocation mentionnée dans la présente section se fait par courrier recommandé avec accusé de réception ou par une remise de la main à la main avec accusé de réception][56].

[Article 61undecies. - Tous les cinq ans à dater de son engagement à titre définitif ou de son engagement à titre temporaire, chaque membre du personnel fait l'objet d'une évaluation effectuée conjointement par le pouvoir organisateur et le directeur.

Si ces derniers le jugent utile, ils peuvent procéder, plus tôt, à une évaluation du membre du personnel.

Toutefois, sans préjudice de l'article 61terdecies, le membre du personnel ne peut faire l'objet de plus de deux évaluations par période de dix ans][57].

Modifié par D. 14-03-2019

[Article 61duodecies. - L'évaluation se fonde sur l'exécution de la lettre de mission visée à la section Iter du présent chapitre et sur la mise en pratique des compétences acquises dans le cadre des formations visées par l'article 51, § 1er, 5° du présent décret en ce qui concerne les fonctions de sélection et à l'article 59, § 1er, 4° du présent décret pour les fonctions de promotion.

[54] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[55] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[56] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)
[57] Abrogé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027

Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le membre du personnel et des moyens qui sont mis à sa disposition.

Le directeur motive sa décision au sens de l'article 3, § 11 du présent décret][58].

[Article 61terdecies. - En fonction de cette évaluation, le pouvoir organisateur et le directeur conviennent avec le membre du personnel des améliorations à apporter][59].

Insérée par D. 17-06-2021

Section III. - De la lettre de mission, de l'évaluation et de la fin de l'exercice de la fonction de coordonnateur de pôle territorial exercée à titre temporaire

Inséré par D. 17-06-2021

Article 61quaterdecies. - Les articles 61septies à [61terdecies][60] ne s'appliquent pas aux coordonnateurs de pôles territoriaux.

Inséré par D. 17-06-2021

Article 61quinquesdecies. - Dès l'entrée en fonction du coordonnateur de pôle engagé à titre temporaire, le directeur de l'école siège lui confie une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur de l'école siège. Y sont spécifiées les missions du coordonnateur du pôle et les priorités qui lui sont assignées en fonction des besoins des écoles coopérantes du pôle territorial.

Préalablement à la rédaction de la lettre de mission, le pouvoir organisateur de l'école siège consulte l'organe local de concertation sociale.

La lettre de mission a une durée de six ans. Le contenu de la lettre de mission peut être modifié avant son échéance par le directeur en raison de l'évolution des besoins et du fonctionnement du pôle, ou d'un commun accord entre le coordonnateur du pôle et le directeur.

La lettre de mission modifiée est soumise à l'approbation du pouvoir organisateur.

Inséré par D. 17-06-2021

Article 61sexdecies. - § 1er. Par dérogation à l'article 61quinquesdecies, alinéa 1er, le directeur de l'école siège, si besoin est et moyennant approbation préalable du pouvoir organisateur, peut confier une lettre de mission au membre du personnel engagé à titre temporaire comme coordonnateur de pôle territorial pour une durée inférieur à un an.

Le directeur de l'école siège confie d'office une lettre de mission approuvée préalablement par le pouvoir organisateur au membre du personnel engagé à titre définitif et au le membre du personnel engagé à titre temporaire comme coordonnateur de pôle territorial pour une durée égale ou supérieure à un an, ou dont la durée de la désignation a atteint au moins un an.

§ 2. La lettre de mission visée au présent article peut consister dans la confirmation de la lettre de mission du coordonnateur de pôle territorial faisant l'objet d'un remplacement ou dans un nouveau document.

---

[58] Abrogé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027
[59] Abrogé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027
[60] Remplacé par le décret du 20 juillet 2023 à partir du premier jour de l'année scolaire 2026-2027 par : *« 61nonies »*

Inséré par D. 17-06-2021

Article 61septdecies. - § 1er. Le coordonnateur du pôle engagé à titre temporaire est évalué par le pouvoir organisateur de l'école siège à, au moins, deux reprises avant de pouvoir être engagé à titre définitif. La première évaluation est initiée entre le 9e mois effectif et la fin du 12e mois effectif de la première année de la prise de fonction du coordonnateur de pôle. La seconde évaluation est initiée entre le 9e mois effectif et la fin du 12e mois effectif de la deuxième année. Si ce délai prend cours durant une période de vacances scolaires, sa prise de cours est reportée au premier jour qui suit cette période de vacances.

L'évaluation se fonde sur la lettre de mission et sur le bon suivi de la formation permettant de disposer du certificat de réussite visé à l'article 54duodecies si le coordonnateur du pôle n'en disposait pas avant son engagement. Elle tient compte du contexte global dans lequel est amené à évoluer le coordonnateur du pôle et des moyens qui sont mis à sa disposition.

Le gouvernement fixe le modèle de rapport d'évaluation et ses modalités sur proposition de la Commission paritaire centrale compétente.

La mention attribuée au terme de l'évaluation peut être «favorable», «réservée» ou «défavorable».

Le rapport d'évaluation motivé du directeur de l'école siège proposant l'une des mentions visées à l'alinéa 4 est soumis au coordonnateur du pôle qui dispose d'un délai de dix jours pour introduire une réclamation auprès du pouvoir organisateur. Dans les quinze jours de la réception de la réclamation, le pouvoir organisateur notifie sa décision au coordonnateur de pôle.

En cas de mention «défavorable», le coordonnateur de pôle dispose d'un délai de vingt jours pour adresser un recours à l'encontre de son évaluation devant la Chambre de recours compétente.

La Chambre de recours dispose d'un délai de 45 jours à dater de la réception du recours pour rendre son avis sur la mention «défavorable» qui devrait être attribuée au coordonnateur de pôle.

Le pouvoir organisateur attribue la mention définitive au coordonnateur de pôle dans le mois qui suit la réception de l'avis de la Chambre de recours.

A défaut d'avoir été initiées dans les délais mentionnés à l'alinéa 1er, les évaluations du coordonnateur du pôle sont réputées «favorables».

§ 2. Si la première évaluation définitivement attribuée en application de la procédure prévue au paragraphe 1er, est «réservée», la seconde évaluation ne peut être que «favorable» ou «défavorable».

Si la seconde évaluation définitivement attribuée est «réservé», la désignation temporaire est prolongée d'office de six mois. Le coordonnateur de pôle est évalué une troisième fois. La troisième évaluation est initiée six mois après que la seconde évaluation ait été définitivement attribuée et est attribuée endéans le mois qui suit ce délai. Elle ne peut être que «favorable» ou «défavorable».

Si la première, la seconde ou, le cas échéant, la troisième évaluation définitivement attribuée est «défavorable», il est mis fin d'office à l'engagement du coordonnateur de pôle.

CHAPITRE VI - De la suspension de l'engagement

Modifié par D. 19-12-2002 ; complété par D. 17-07-2003

Article 62. - Sans préjudice de la réglementation en vigueur, l'exécution de l'engagement est suspendue :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10° pendant le temps durant lequel le service de santé administratif a mis le membre du personnel à la pension temporaire.

11° pendant la durée du contrat par lequel le membre du personnel temporaire est engagé, le cas échéant par un autre pouvoir organisateur, par application de la priorité conférée par les articles 29quater, 1°bis, 1°ter et 34quinquies.

Article 63. - A la demande du membre du personnel, le pouvoir organisateur est tenu de lui donner congé au plus tôt à partir de la septième semaine qui précède la date présumée de son accouchement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 64. - En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel doit, sauf en cas de force majeure, avertir immédiatement le pouvoir organisateur de son incapacité de travail.

Si une règle complémentaire de la commission paritaire compétente rendue obligatoire conformément à l'article 97 le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si le pouvoir organisateur l'y invite, le membre du personnel produit à ce dernier un certificat médical. Sauf dans les cas de force majeure, il le lui envoie ou le remet dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai soit fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le membre du personnel peut se voir refuser le bénéfice de sa rémunération pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi d'un certificat.

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

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

CHAPITRE VII - Des positions de service

Section 1ère - Dispositions générales

Article 65. - Le membre du personnel est totalement ou partiellement dans une des positions de service suivantes :
1° en activité de service;
2° en non-activité;
3° en disponibilité.

Section 2 - Activité de service

Article 66. - Le membre du personnel est toujours censé être en activité de service sauf disposition formelle le plaçant dans une autre position de service.

Article 67. - Le membre du personnel en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement.

Il peut obtenir du pouvoir organisateur un congé dans les mêmes conditions que dans l'enseignement de la Communauté.

Tout congé pour lequel une décision du ministre-membre de l'Exécutif compétent ou de son délégué est nécessaire pour pouvoir bénéficier du traitement dans l'enseignement de la Communauté, doit être soumis par le pouvoir organisateur à l'approbation de l'Exécutif.

Section 3 - Non-activité

Modifié par D. 06-04-1998

Article 68. - Un membre du personnel est dans la position de non-activité

lorsqu'il est frappé de la sanction de la suspension par mesure disciplinaire.

Section 4 - Mise en disponibilité

Modifié par D. 17-07-1998 ; D. 17-07-2003

Article 69. - A l'exception de la disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement qui fait l'objet de l'article 70, un membre du personnel peut être mis en disponibilité par son pouvoir organisateur dans les mêmes conditions que dans l'enseignement de la Communauté. Toute mise en disponibilité pour laquelle une décision du ministre-membre de l'Exécutif ou de son délégué est nécessaire en vue de l'octroi du traitement d'attente dans l'enseignement de la Communauté doit être soumise par le pouvoir organisateur à l'approbation de l'Exécutif.

Abrogé par D. 17-07-1998 ; rétabli par D. 17-07-2003

Article 70. – § 1er. Le membre du personnel engagé à titre définitif peut être mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement par son pouvoir organisateur suite à une proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement formulée selon des modalités définies par le Gouvernement. La durée de la mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement ne peut dépasser, en une ou plusieurs périodes, six mois sur l'ensemble de la carrière du membre du personnel.

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

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

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

§ 2. Préalablement à toute proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de placer le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception, soit par la remise d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de l'audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel de l'enseignement libre subventionné, en activité de service ou pensionnés, ou par un représentant d'une organisation syndicale agréée. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à l'audition ou n'y est pas représenté.

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

l'alinéa 1er.

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

§ 3. Le pouvoir organisateur notifie la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement au membre du personnel qui peut, dans les dix jours de cette notification, introduire un recours auprès de la chambre de recours compétente.

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

La chambre de recours se prononce dans un délai d'un mois maximum à dater de la réception du recours.

La chambre de recours remet son avis motivé à la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou à la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas.

La direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas, rendent un avis au ministre fonctionnel dans un délai de deux semaines maximum à partir de la réception de l'avis de la chambre de recours. A cet effet, elles s'entourent de tout complément d'information qu'elles jugent utile.

Une copie de l'avis visé au paragraphe précédent est communiquée au pouvoir organisateur et au membre du personnel concerné.

Le ministre fonctionnel autorise ou refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement dans un délai de deux semaines maximum. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance du délai pour rendre la décision et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification au membre du personnel concerné.

Dans le cas d'un refus, le pouvoir organisateur ne peut mettre le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

Dans le cas d'une autorisation, le pouvoir organisateur peut mettre le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

§ 4. Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit au § 1er, la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement est transmise, à l'issue dudit délai, à la direction générale de l'Enseignement obligatoire ou à la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas.

La proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement contre laquelle un recours n'a pas été exercé peut être exécutée par le pouvoir organisateur à ses risques et périls.

La direction générale de l'Enseignement obligatoire ou la direction générale de l'Enseignement non obligatoire, selon le cas, rendent un avis dans un délai de deux semaines maximum à compter de la réception de la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement. A cet effet, elles s'entourent de tout complément d'information qu'elles

jugent utile.

Une copie de l'avis visé à l'alinéa précédent est communiquée au pouvoir organisateur et au membre du personnel concerné.

Le ministre fonctionnel autorise ou refuse la proposition de mise en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement dans un délai de deux semaines maximum. Cette décision est notifiée au plus tard à l'échéance du délai pour rendre la décision et sort ses effets le troisième jour ouvrable après sa notification au membre du personnel concerné.

Dans le cas d'un refus, le pouvoir organisateur ne peut mettre le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

Dans le cas d'une autorisation, le pouvoir organisateur peut mettre le membre du personnel en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service et dans l'intérêt de l'enseignement.

Inséré par D. 10-03-2006
Chapitre VIIbis - Dispositions particulières relatives aux maîtres de religion et professeurs de religion de l'enseignement libre subventionné non confessionnel.

Article 70bis. - Pour l'ensemble des dispositions statutaires applicables aux membres du personnel exerçant leurs fonctions dans l'enseignement libre subventionné non confessionnel, l'ancienneté acquise dans une fonction de maître de religion ou de professeur de religion est exclusivement prise en considération pour l'exercice d'une fonction de maître de religion ou de professeur de religion.

Remplacé par D. 19-12-2002
CHAPITRE VIII - De la fin des contrats

Section Ire. - Généralités

Article 71. - Sous réserve du licenciement pour faute grave des membres du personnel engagés à titre temporaire prévu à l'article 71octies, l'acte par lequel une des parties met fin unilatéralement contrat doit, à peine de nullité, être notifié à l'autre partie, soit par exploit d'huissier, soit par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, soit par la remise d'un écrit de la main à la main.

Dans cette dernière hypothèse, l'autre partie appose sa signature sur le double de cet écrit pour accusé de réception.

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

Article 71bis. - La partie qui résilie le contrat sans respecter le délai de préavis est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, sans préjudice d'autres dommages et intérêts.

Lorsque l'indemnité de congé est à charge du pouvoir organisateur, elle comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Section II. - Des fins de contrat des membres du personnel engagés à titre

temporaire dans une fonction de recrutement

Article 71ter. - Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de recrutement prennent fin en tout ou en partie :
- d'office conformément à l'article 71quater ;
- par consentement mutuel conformément à l'article 71quinquies ;
- par démission conformément à l'article 71sexies ;
- par licenciement moyennant préavis conformément à l'article 71septies ;
- par licenciement sans préavis pour faute grave conformément à l'article 71octies.

Sous-section Ire. - De la fin d'office des contrats

Modifié par D. 17-07-2003 ; D. 30-04-2009 (2) ; D. 20-06-2013 ; D. 25-04-2019

Article 71quater. - Un engagement temporaire dans une fonction de recrutement prend fin d'office pour l'ensemble ou pour une partie de la charge :

1° au moment du retour du titulaire de l'emploi ou du membre du personnel qui le remplace temporairement;

2° au moment ou l'emploi du membre du personnel temporaire est attribué totalement ou partiellement à un autre membre du personnel,

a) par application de la réglementation sur la mise en disponibilité par défaut d'emploi et sur la réaffectation;

b) par application de l'article 14 du décret du 30 avril 2009 et de l'article 119ter du décret du 3 mars 2004 précités;

c) suite à une mutation à un changement d'affectation;

d) suite à un engagement à titre définitif,

e) par application de la priorité visée à l'article 29quater, 1°bis, 1°ter et 34quinquies, § 7.

3° à partir de la date où la fonction exercée ou le membre du personnel ne peut plus être subventionné entièrement ou partiellement pour des raisons indépendantes du pouvoir organisateur;

4° au plus tard le dernier jour de l'année scolaire au cours de laquelle l'engagement a été fait [et pour le personnel administratif, à la veille de la nouvelle année scolaire qui suit celle au cours de laquelle l'engagement a eu lieu][61];

5° à partir de la réception de l'avis définitif du service de santé administratif déclarant le membre du personnel temporaire définitivement inapte ou le mettant à la pension définitive pour raisons de santé;

6° dans l'enseignement de promotion sociale ou dans l'enseignement en alternance, s'il échet, à l'issue de l'organisation d'une unité de formation d'une section pour laquelle l'engagement temporaire a été conclu;

7° à la date prévue dans le contrat;

7°bis à la date prévue dans le contrat conclu avec l'établissement d'origine en cas d'application de l'article 34quinquies, § 6, sauf en cas de poursuite de l'engagement prévue à l'article 34quinquies, § 7.

8° lorsque le membre du personnel cesse de répondre aux conditions suivantes :

a) […] ***Abrogé par D. 20-06-2013***;

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice;

9° lorsque le membre du personnel, après une absence autorisée, néglige sans motif valable de reprendre son service et reste absent pendant une période ininterrompue de plus dix jours;

10° lorsque le membre du personnel abandonne sans motif valable son emploi et reste absent pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

11° lorsque le membre du personnel se trouve dans les cas où une application des lois pénales entraîne la cessation de fonctions;

12° lorsque le membre du personnel est dans une situation d'incapacité permanente

[61] D. 06/07/2023

de travail reconnue conformément à la loi ou au règlement et l'empêche de remplir convenablement ses fonctions;

13° lorsque le membre du personnel refuse, sans motif valable, d'occuper emploi attribué par le pouvoir organisateur après avoir été rappelé en activité de service;

14° au moment de la mise à la pension pour limite d'âge;

15° à la date où il est constaté que le membre du personnel a été engagé sans respecter les règles statutaires;

16° à la date où le membre du personnel est engagé à titre définitif dans cet emploi.

[17° suite à l'attribution d'une mention « défavorable » précédée d'une mention défavorable, sur 2 années scolaires distinctes, devenue définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées aux articles 47ter/5 et 61decies/6][62].

Sous-section II. - De la fin des contrats par consentement mutuel

Article 71quinquies. - Le contrat conclu avec les membres du personnel peut prendre fin par le consentement mutuel des parties.

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.

Sous-section III. - De la fin des contrats par démission du membre du personnel

Article 71sexies. - Un membre du personnel peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant préavis de huit jours.

Sous-section IV. - De la fin des contrats moyennant licenciement avec préavis.

Complété par D. 08-03-2007 ; modifié par D. 30-06-2016 ; A.Gt 25-10-2017

Article 71septies. - § 1er. Sauf s'il est engagé par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié moyennant un préavis motivé de quinze jours. Le membre du personnel est préalablement invité à se faire entendre. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la réception d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de son audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à audition ou n'y est pas représenté.

S'il est engagé dans un emploi temporairement vacant par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié par ce pouvoir organisateur moyennant un préavis de quinze jours, pour autant que la Chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

S'il est engagé dans un emploi définitivement vacant par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, au

[62] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié moyennant un préavis de trois mois, pour autant que la Chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

§ 2. Dans les cas visés au § 1er, alinéas 2 et 3, le pouvoir organisateur notifie immédiatement au membre du personnel copie de la demande d'avis à la Chambre de recours.

La Chambre de recours transmet son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de quarante-cinq jours à partir de la date de la réception de la demande qui lui est faite par le pouvoir organisateur.

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

§ 3. Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la Chambre de recours.

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

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

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

§ 4. ***[...] abrogé par D. 30-06-2016***

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

[La démission porte sur l'ensemble ou, avec l'accord du Pouvoir organisateur, sur une partie de la charge afférente à une ou plusieurs fonctions.][63]

[En cas de démission portant sur l'ensemble de la charge afférente à une même fonction, un membre du personnel engagé à titre temporaire perd l'ancienneté de fonction acquise auprès du Pouvoir organisateur concerné et perd la priorité acquise auprès de celui-ci dans la fonction concernée. Il les recouvre néanmoins si, après avoir démissionné, il est engagé à nouveau par ce Pouvoir organisateur.][64]

Sous-section V. - De la fin des contrats moyennant licenciement sans préavis pour faute grave

[63]Inséré par le D. 05-06-2026
[64]Inséré par le D. 05-06-2026

Article 71octies. - § 1er. Le pouvoir organisateur peut licencier tout membre du personnel engagé à titre temporaire, sans préavis, pour faute grave.

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

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

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

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

Section III. - De la fin des contrats des membres du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion

Complété par D. 23-01-2009 ; Modifié par D. 14-03-2019 ; complété par D. 17-06-2021

Article 71nonies. - Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion prennent fin :

- d'office conformément à l'article 71quater, à l'exception du 4°;
- par consentement mutuel conformément à l'article 71quinquies ;
- par démission conformément à l'article 71sexies ;
- par licenciement moyennant préavis conformément à l'article 71septies, § 1er, alinéa 1er;
- par licenciement sans préavis pour faute grave conformément à l'article 71octies.
- suite à l'application des dispositions concernant la fin du stage ou de l'engagement à titre temporaire des directeurs prévues aux articles 10, § 5, alinéa 2, et 131bis du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs
- suite à l'application de l'article 61septdecies, § 2, alinéa 3. ***[Inséré par D. 17-06-2021]***

Section IV. - De la fin des contrats des membres du personnel engagés à titre définitif

Sous-section Ire. - De la fin d'office des contrats

Modifié par D. 30-04-2009 ; D. 20-06-2013

Article 72. - § 1er. Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre définitif prennent fin sans préavis [pour l'ensemble ou pour une partie de la charge][65] :

1° lorsque ceux-ci cessent de répondre aux conditions suivantes :

a) […] ***Abrogé par D. 20-06-2013***;

[65]Inséré par le D. 05-06-2026

b) jouir des droits civils et politiques;

c) satisfaire aux lois sur la milice;

2° lorsque ceux-ci, après une absence autorisée, négligent, sans motif valable, de reprendre leur service et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

3° lorsque ceux-ci abandonnent, sans motif valable, leur emploi et restent absents pendant une période ininterrompue de plus de dix jours;

4° lorsque ceux-ci se trouvent dans les cas où l'application des lois pénales entraînent la cessation des fonctions;

5° lorsque ceux-ci sont dans une situation d'incapacité permanente de travail reconnue, conformément à la loi ou au règlement, qui les empêche de remplir convenablement leurs fonctions;

6° lorsque ceux-ci refusent, sans motif valable, après avoir été rappelés en activité de service d'occuper l'emploi attribué par le pouvoir organisateur;

7° par la mise à la retraite pour limite d'âge ou pour inaptitude physique définitive;

8° par le licenciement pour faute grave, conformément à l'article 73;

9° par démission disciplinaire, conformément à l'article 73;

10° lorsqu'aucun recours n'a été introduit contre la notification de la constatation d'une incompatibilité ou lorsque l'incompatibilité est constatée par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail; dans ce cas, le contrat prend fin effectivement dans les dix jours de notification au membre du personnel de la décision définitive;

11° à partir du moment où leur engagement à titre définitif, qui s'est avéré irrégulier, est annulé, pour autant que l'irrégularité ne soit pas le fait du pouvoir organisateur; dans ce cas, le membre du personnel garde les droits acquis liés à sa situation régulière précédente.

[12° suite à l'attribution d'une mention « défavorable » précédée d'une mention défavorable, sur 2 années scolaires distinctes, devenue définitives après épuisement des procédures devant la chambre de recours, telles que visées aux articles 47ter/5 et 61decies/6][66].

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

Sous-section II. - De la fin des contrats par consentement mutuel

Article 72bis. - Le contrat conclu avec les membres du personnel engagés à titre définitif peut prendre fin par le consentement mutuel des parties.

Dans ce cas, celui-ci est constaté par un écrit qui mentionne la date à laquelle le pouvoir organisateur et le membre du personnel ont déclaré leur consentement.

Sous-section III. - De la fin des contrats par démission du membre du personnel

Article 72ter. - Un membre du personnel peut unilatéralement mettre fin au contrat moyennant un préavis de quinze jours.

Le préavis est notifié au pouvoir organisateur par lettre recommandée, laquelle produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

[La démission porte sur l'ensemble ou, avec l'accord du Pouvoir organisateur, sur

[66] Ajouté par le décret du 20 juillet 2023 (entre en vigueur le premier jour de l'année scolaire 2026-2027)

une partie de la charge afférente à une ou plusieurs fonctions.][67]

[En cas de démission portant sur l'ensemble de la charge afférente à une même fonction, un membre du personnel engagé à titre définitif perd son engagement à titre définitif et l'ancienneté de fonction acquise auprès du Pouvoir organisateur concerné et perd la priorité acquise auprès de celui-ci dans la fonction concernée. Il les recouvre néanmoins si, après avoir démissionné, il est engagé à nouveau par ce Pouvoir organisateur.][68]

CHAPITRE IX - Du régime disciplinaire

Section 1ère - Peines disciplinaires

Modifié par D. 19-12-2002 ; D. 30-04-2009 ; D. 30-06-2016

Article 73. - § 1er. Si les membres du personnel engagés à titre définitif manquent à leurs devoirs, ils peuvent encourir une des sanctions suivantes :

1° le rappel à l'ordre;
2° le blâme;
3° la retenue sur traitement;
4° la suspension par mesure disciplinaire;
5° la mise en disponibilité par mesure disciplinaire;
6° la rétrogradation disciplinaire;
7° la démission disciplinaire
8° le licenciement pour faute grave.

§ 2. ***[...] abrogé par D. 30-06-2016***

Inséré par D. 19-12-2002

Article 73bis. Aucune sanction ne peut produire d'effet pour la période qui précède son prononcé.

L'action disciplinaire engagée à l'égard d'un membre du personnel n'entraîne l'éloignement de l'intéressé de ses fonctions qu'à partir du troisième jour ouvrable après l'expiration du délai de recours si le membre du personnel n'en introduit pas; ou du troisième jour ouvrable suivant la notification de la décision définitive du pouvoir organisateur visée à l'article 74, § 2, dans le cas contraire.

modifié par D. 08-02-1999 ; D. 19-12-2002; D. 04-05-2005 ; D. 13-12-2007 ; D. 12-07-2012 ; D. 30-06-2016

Article 74. - § 1er. Les peines disciplinaires sont prononcées par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif ou par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel engagé à titre définitif par un autre pouvoir organisateur exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.

La procédure peut également être engagée de façon conjointe par le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est engagé à titre définitif et par le ou les pouvoir(s) organisateur(s) du ou des établissement(s) dans lequel ou lesquels le membre du personnel exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation.

Afin de permettre l'exercice conjoint de la procédure disciplinaire tel que précisé à l'alinéa précédent, le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre

[67]Inséré par le D. 05-06-2026
[68]Inséré par le D. 05-06-2026

du personnel exerce tout ou partie de ses fonctions en application des dispositions réglementaires relatives à la mise en disponibilité par défaut d'emploi et à la réaffectation, avertit par écrit le pouvoir organisateur de l'établissement dans lequel le membre du personnel est nommé, de son intention de diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre du membre du personnel concerné.

La peine disciplinaire ne sort ses effets qu'à l'égard du ou des pouvoir(s) organisateur(s) qui a ou ont prononcé une sanction.

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

Dans un délai de vingt jours à dater de la notification, le membre du personnel peut exercer un recours contre la proposition de peine disciplinaire devant la Chambre de recours compétente visée à l'article 80. Dans ce cas, il notifie immédiatement au pouvoir organisateur copie de son recours.

Le recours suspend la procédure.

Si le membre du personnel n'a pas introduit de recours devant la chambre de recours dans le délai prescrit à l'alinéa 6, la proposition de peine disciplinaire devient définitive et sort ses effets le 3e jour ouvrable qui suit l'échéance dudit délai précité.

La notification visée à l'alinéa 5 mentionne la date à laquelle la peine disciplinaire prend effet en cas d'application de l'alinéa 8.

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

La décision définitive est prise par le pouvoir organisateur dans le mois qui suit la réception de l'avis.

Elle reproduit l'avis motivé de la chambre de recours. Elle est, elle-même, motivée si elle s'écarte soit de l'avis, soit de la motivation de celui-ci.

Le pouvoir organisateur notifie sa décision à la chambre de recours et au requérant. *[Remplacé par D. 12-07-2012]*

§ 3. Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la Chambre de recours.

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

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, par

un défenseur choisi parmi les membres des pouvoirs organisateurs d'un établissement de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts de ces pouvoirs organisateurs.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

§ 4. ***[...] abrogé par D. 30-06-2016***

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

Article 75. - La retenue sur traitement est appliquée pendant un mois au moins et pendant trois mois au plus et ne peut excéder 1/5 du dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Article 76. - La suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour un an au maximum. Le membre du personnel est éloigné de sa fonction et bénéficie de la moitié de son dernier traitement brut d'activité ou d'attente.

Article 77. - La durée de mise en disponibilité par mesure disciplinaire ne peut être inférieure à un an et supérieure à cinq ans.

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

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

Article 78. - La retenue sur le traitement d'attente ou l'attribution d'un traitement d'attente ne peut avoir pour conséquence que le traitement du membre du personnel soit ramené à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles le membre du personnel aurait droit s'il bénéficiait du régime de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Section 2 - Radiation des peines disciplinaires

Modifié par D. 11-07-2018(1)

Article 79. - La radiation de la peine disciplinaire se fait d'office après un délai dont la durée est fixée à :

- 1 an pour le rappel à l'ordre et le blâme;
- 3 ans pour la retenue sur le traitement;
- 5 ans pour la suspension disciplinaire et la rétrogradation; ***[complété par D. 11-07-2018(1)]***
- 7 ans pour la mise en disponibilité par mesure disciplinaire.

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

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

Section 3 - Chambre de recours

Modifié par D. 19-12-2002

Article 80. - Après consultation des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du Travail, l'Exécutif institue d'une part pour l'enseignement libre confessionnel, d'autre part pour l'enseignement libre non confessionnel, des Chambres de recours dont la compétence s'étend à un ou plusieurs degrés d'enseignement.

L'arrêté de l'Exécutif instituant les Chambres de recours fait connaître la dénomination, la compétence et la composition de ces Chambres de recours.

Chaque Chambre de recours élabore son règlement d'ordre intérieur sous réserve d'approbation de l'Exécutif.

Complété par D. 08-02-1999 ; remplacé par D. 19-12-2002; modifié par D. 01-07-2005 ; D. 12-07-2012 ; D. 30-06-2016

Article 81. - § 1er. Les Chambres de recours sont composées :

1° d'un nombre égal de représentants des pouvoirs organisateurs et des membres du personnel de l'enseignement libre subventionné. Pour chaque membre effectif, il y a deux membres suppléants;

2° d'un président et de deux présidents suppléants désignés par le Gouvernement parmi les magistrats en activité ou admis à la retraite ou parmi les fonctionnaires généraux de l'Administration générale des Personnels de l'Enseignement;

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

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

Les membres effectifs et suppléants de la Chambre de recours sont nommés par le Gouvernement sur proposition des groupements dont il est question à l'article 80. A défaut d'accord au sein de ceux-ci, le Gouvernement peut trancher.

Si le président ou le président suppléant visé à l'alinéa 1er, 2° est un fonctionnaire général, l'indemnité prévue à l'article 9 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 8 mars 1993 relatif aux chambres de recours dans l'enseignement libre confessionnel ou à l'article 9 de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 8 mars 1993 relatif aux chambres de recours dans l'enseignement libre non confessionnel n'est pas due.

§ 2. ***[…] abrogé par D. 30-06-2016***

Article 82. - Dès qu'une affaire est introduite, le président communique au membre du personnel et au pouvoir organisateur la liste des membres effectifs et suppléants. Dans les dix jours qui suivent la réception de cette liste, le membre du personnel ou le pouvoir organisateur peuvent demander la récusation de trois membres au maximum. Toutefois, ils ne peuvent récuser en même temps un membre effectif et son suppléant.

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

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

Modifié par D. 10-04-1995 ; D. 19-12-2002 ; D. 11-07-2018

Article 83. - Les parties sont convoquées par le président dans les vingt jours suivant la réception du recours. Les parties peuvent se faire assister ou représenter par un conseil, conformément aux dispositions des §§ 3 des articles 71septies et 74.

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

Les délais visés à l'alinéa 1er, ainsi qu'aux articles 42, § 3, alinéa 9; 70, § 3, alinéa 3; 71septies § 2, alinéa 2, et 74, § 2, sont suspendus entre le 15 juillet et le 15 août.

Article 84. - La Chambre de recours ne peut se prononcer que si au moins deux membres représentant les pouvoirs organisateurs et deux membres représentant les membres du personnel sont présents. Les membres représentant les pouvoirs organisateurs et les membres représentant les membres du personnel doivent être en nombre égal pour prendre part au vote. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres après tirage au sort.

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

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

Modifié par A.Gt 25-10-2017

Article 85. - L'avis de la Chambre est signifié aux parties dans les cinq jours qui suivent la réunion au cours de laquelle il a été donné. Il est motivé.

Article 86. - Les frais de fonctionnement de la Chambre de recours sont à charge de la Communauté française.

L'Exécutif détermine les indemnités auxquelles le président et les présidents suppléants ont droit.

Remplacé par D. 06-04-1998

CHAPITRE X : De la suspension préventive : mesure administrative

Section 1re : De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre définitif

Modifié par D. 17-07-2003 ; D. 13-09-2018

Article 87. - § 1er. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre définitif :

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

2° dès qu'une procédure disciplinaire est engagée contre lui par le pouvoir organisateur;

3° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste,

la constatation d'une incompatibilité ;

4° s'il est fait application de l'article 67, § 17, ou de l'article 68, § 14, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre. ***[Inséré par D. 13-09-2018]***

§ 2. La suspension préventive organisée par le présent chapitre est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

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

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

§ 3. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur et par le directeur de zone et le délégué au contrat d'objectifs de l'établissement concerné, en ce qui concerne le § 1er, 4°. ***[Complété par D. 13-09-2018]***

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

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

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

Si le membre du personnel ou son représentant 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.

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

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

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

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

Dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la mesure d'écartement immédiat a été prise, le pouvoir organisateur est tenu d'engager la procédure de suspension préventive conformément aux dispositions du présent article. A défaut, la mesure d'écartement immédiat prendra fin au terme du délai précité et le membre du personnel ne pourra à nouveau être écarté de l'établissement, pour la même faute grave ou les mêmes griefs que moyennant le respect de la procédure de suspension préventive telle que prévue notamment au § 3 du présent article.

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

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

1° après quarante-cinq jours calendrier si dans ce délai, la proposition de peine disciplinaire visée à l'article 73, § 1er, n'a pas été notifiée au membre du personnel;

2° le troisième jour ouvrable qui suit la notification au membre du personnel de la proposition de peine disciplinaire visée à l'article 73, § 1er, si cette proposition est le rappel à l'ordre, le blâme ou la retenue sur traitement;

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

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

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

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

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

Inséré par D. 13-09-2018

Dans le cadre d'une procédure visée au § 1er, 4°, la suspension préventive peut être prise pour une ou plusieurs périodes avec un maximum de 12 mois.

§ 6. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire et d'une procédure visée au § 1er, 4°, la suspension préventive doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

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

A défaut de confirmation de la suspension préventive dans les délais requis, le membre du personnel concerné peut réintégrer ses fonctions après en avoir informé le pouvoir organisateur et en ce qui concerne le § 1er, 4°, le délégué au contrat d'objectifs et le directeur de zone, par lettre recommandée, au moins dix jours ouvrables avant la reprise effective du travail.

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

Inséré par D. 06-04-1998

Article 87bis. *[…] annulé par arrêt CA n°2/2000 du 19-01-2000*

Modifié par D. 19-12-2002

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

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

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

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

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

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

5° d'une proposition de sanction disciplinaire prévue à l'article 73, § 1er, 4° à 8° est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

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

Pour l'application de l'alinéa 2, 1° et 2°, cette réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit le jour de l'inculpation ou de la prévention ou du prononcé de la condamnation non définitive.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, cette réduction de traitement déjà opérée en vertu de l'alinéa 2, 1° ou 2°, est maintenue au-delà de la condamnation définitive si le pouvoir organisateur notifie au membre du personnel son intention de poursuivre ou d'engager la procédure disciplinaire.

Pour l'application de l'alinéa 2, 4°, la réduction de traitement prend effet le premier jour du mois qui suit la notification du pouvoir organisateur au membre du personnel de l'application de cet alinéa 2, 4°.

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

Modifié par D. 19-12-2002 ; D. 12-07-2012

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

1° au terme de l'action disciplinaire, le pouvoir organisateur inflige au membre du personnel une des sanctions prévues à l'article 73, § 1er, 4° à 8°;

2° il est fait application de l'article des articles 71quater, 8°, b), et 72, § 1er, 1°, b), et 4°.

3° indépendamment de la poursuite ou non de la procédure disciplinaire, le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive ou bénéficie d'une suspension du prononcé, et ce qu'elle soit ordonnée par une juridiction de jugement ou par une juridiction d'instruction, pour au moins un des faits qui ont justifié la procédure pénale. *[Remplacé par D. 12-07-2012]*

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

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

Si le traitement du membre du personnel a été réduit en application de l'article 88, alinéa 9, 4° ou 5°, et qu'au terme de la procédure disciplinaire, une sanction de suspension par mesure disciplinaire est prononcée pour une durée inférieure à la durée de la mesure de réduction de traitement, cette dernière est rapportée pour la période excédant la durée de la suspension par mesure disciplinaire et le membre du personnel perçoit dans ce cas le complément de sa subvention-traitement indûment retenue durant cette période, augmenté des intérêts de retard calculés au taux légal et dus depuis le jour où la réduction a été opérée.

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

Article 90. - La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

Insérée par D. 17-07-2003

Section 2 - De la suspension préventive des membres du personnel engagés à titre temporaire

Complété par D. 12-07-2012 ; modifié par D. 13-09-2018

Article 90bis - § 1er. La suspension préventive organisée par la présente section est une mesure purement administrative, n'ayant pas le caractère d'une sanction.

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

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

§ 2. Lorsque l'intérêt du service ou de l'enseignement le requiert, une procédure de suspension préventive peut être entamée à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre temporaire ou en qualité de temporaire prioritaire :

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

2° dès que le pouvoir organisateur lui notifie, par lettre recommandée à la poste, la constatation d'une incompatibilité conformément aux articles 22 à 26.

3° concomitamment à la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement dudit membre du personnel temporaire ou concomitamment à une procédure de fin

d'engagement à titre temporaire d'un membre du personnel exerçant une fonction de sélection ou de promotion. *[Ajouté par D. 12-07-2012]*

4° s'il est fait application de l'article 67, § 17 ou de l'article 68, § 14 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre. *[Ajouté par D. 13-09-2018]*

§ 3. Avant toute mesure de suspension préventive, le membre du personnel doit avoir été invité à se faire entendre par le pouvoir organisateur et par le directeur de zone et le délégué au contrat d'objectifs de l'établissement concerné, en ce qui concerne le § 2, 4°.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

préventive telle que prévue notamment au § 3 du présent article.

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

Article 90ter - Tout membre du personnel temporaire suspendu préventivement maintient son droit au traitement.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le traitement de tout membre du personnel suspendu préventivement, qui fait l'objet :
1° d'une inculpation ou d'une prévention dans le cadre de poursuites pénales;
2° 'une condamnation pénale non définitive contre laquelle le membre du personnel a fait usage de ses droits de recours ordinaires, est fixé à la moitié de son traitement d'activité.

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

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

Modifié par D. 12-07-2012

Article 90quater - A l'issue de la procédure pénale, la mesure de réduction de traitement est rapportée sauf si :
1° il est fait application de l'article 71quater, 8°, b), ou 11°;
2° le membre du personnel fait l'objet d'une condamnation pénale définitive ou bénéficie d'une suspension du prononcé, et ce qu'elle soit ordonnée par une juridiction de jugement ou par une juridiction d'instruction, pour au moins un des faits qui ont justifié la procédure pénale. *[Remplacé par D. 12-07-2012]*

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

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

Article 90quinquies - La suspension préventive est portée à la connaissance du Gouvernement afin que l'exécution immédiate de cette mesure soit assurée.

Modifié par D. 31-03-2022

Article 90sexies - La procédure de suspension préventive ainsi que les mesures prises par le pouvoir organisateur à l'égard d'un membre du personnel engagé à titre temporaire en application des dispositions de la présente section prennent fin de plein droit à la date à laquelle l'engagement à titre temporaire prend fin et, au plus tard, au le dernier jour de l'année scolaire en cours.

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

Inséré par D. 13-09-2018

Article 90septies - Dans le cadre d'une procédure visée à l'article 90bis, § 2, 4°, la suspension préventive peut être prise pour une ou plusieurs périodes avec un maximum de 12 mois.

Elle doit faire l'objet d'une confirmation écrite par le pouvoir organisateur tous les trois mois à dater de la prise d'effet.

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

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

Après réception de cette notification, le pouvoir organisateur peut confirmer le maintien en suspension préventive selon la procédure décrite à l'alinéa 3.

TITRE II – Des commissions paritaires

Remplacé par D. 19-12-2002

Article 91. – § 1er. Après consultation des organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs et des groupements du personnel de l'enseignement subventionné libre, affiliés à une organisation syndicale représentée au Conseil national du travail, le Gouvernement institue :

1° pour l'enseignement libre confessionnel :

a) une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement;

b) d'autres commissions paritaires dont la compétence s'étend à un ou plusieurs niveaux d'enseignement.

2° pour l'enseignement libre non confessionnel :

a) une commission paritaire centrale dont la compétence s'étend à tous les niveaux de l'enseignement;

b) d'autres commissions paritaires dont la compétence s'étend à un ou plusieurs niveaux d'enseignement.

L'arrêté du Gouvernement instituant une commission paritaire fait connaître la dénomination, la compétence et la composition de la commission paritaire.

§ 2. Les organes de représentation et de coordination des pouvoirs organisateurs transmettent la liste des pouvoirs organisateurs qu'ils représentent à la commission paritaire centrale de leur caractère.

Les pouvoirs organisateurs qui ne sont pas affiliés à un de ces organes font connaître au président de la commission paritaire concernée qu'ils souhaitent en relever.

A défaut, le Gouvernement, après consultation de chacune des commissions paritaires, décide de quelle commission paritaire le pouvoir organisateur concerné relève.

Article 92. - Le règlement général des commissions paritaires est établi par un arrêté de l'Exécutif. Chaque commission élabore son règlement d'ordre intérieur particulier sous réserve d'approbation de l'Exécutif.

Article 93. - Les commissions paritaires sont composées :

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

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

3° de référendaires;

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

Les représentants des pouvoirs organisateurs et les représentants des membres du personnel peuvent se faire accompagner de conseillers techniques dont le nombre maximum sera déterminé au règlement d'ordre intérieur visé à l'article 92.

Le nombre de membres de chaque commission paritaire ainsi que la durée de leur mandat sont fixés par arrêté de l'Exécutif.

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

Article 94. - Les membres effectifs et suppléants de la commission sont nommés par l'Exécutif sur proposition des groupements dont il est question à l'article 91. A défaut d'accord entre eux, l'Exécutif peut trancher.

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

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

Article 95. - Les commissions paritaires ont principalement pour mission, chacune dans leur champ de compétence :
1° de délibérer sur les conditions générales de travail;
2° de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou se serait élevé entre les pouvoirs organisateurs et les membres du personnel relevant du présent décret;
3° d'établir des règles complémentaires aux dispositions statutaires du présent décret.
4° de suivre l'évolution du droit social et d'y adapter les règles complémentaires.

L'Exécutif peut inviter les commissions à établir dans un délai qu'il fixe les règles complémentaires visées au 3°.

Complété par D. 08-02-1999

Article 96. - § 1er. Les décisions des commissions paritaires sont prises à l'unanimité des membres présents. Les président, vice-président, référendaires et secrétaires n'ont pas voix délibérative.

§ 2. Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires centrales visées à l'article 91, 1°, a), et 2°, a), ne peuvent s'écarter des règles du présent décret.

Les règles complémentaires prises par les commissions paritaires visées à l'article 91, 1°, a), et 2°, b) ne peuvent s'écarter des règles du présent décret ni des règles complémentaires rendues obligatoires par arrêté du Gouvernement et fixées respectivement d'une part, par la commission paritaire centrale visée à l'article 91, 1°, a), d'autre part, par la commission paritaire centrale visée à l'article 91, 2°, a).

Article 97. - A la demande de la commission ou d'une organisation représentative, un arrêté de l'Exécutif peut donner force obligatoire aux décisions prises. Dans le cas où celles-ci ne sont pas rendues obligatoires, l'Exécutif fait connaître à la commission les raisons pour lesquelles il n'a pas donné suite à cette demande.

Article 98. - L'exécution des décisions, rendues obligatoires conformément à l'article 97 est surveillée, sans préjudice des devoirs qui incombent aux officiers de police judiciaire, par des agents désignés par l'Exécutif.

Modifié par A.Gt 25-10-2017

Article 99. - En cas d'infraction, les agents mentionnés à l'article 98 dressent des procès verbaux qu'ils transmettent au Procureur du Roi compétent et une copie en est adressée dans les huit jours, au contrevenant, le tout à peine de nullité.

Article 100. - Les agents mentionnés à l'article 98 ont la libre entrée des locaux où les membres du personnel exercent leur mission.

Les chefs d'établissement ainsi que les membres du personnel administratif sont tenus de leur fournir les renseignements dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur mission.

Modifié par A.Gt 08-11-2001, art.15 (rapporté par A.Gt 27-06-2002)

Article 101. - Toute infraction aux décisions, rendues obligatoires conformément à l'article 97, est punie d'une amende de 100 à 100.000 francs. L'amende est encourue autant de fois qu'il y a de personnes employées en contravention desdites décisions, sans que le total des amendes puisse dépasser 200.000 francs.

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

Article 102. - Les pouvoirs organisateurs et les chefs d'établissement ainsi que le personnel enseignant et administratif qui ont mis obstacle à la surveillance organisée en vertu du présent décret, sont punis d'une amende de 26 à 100 francs, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des peines édictées par les articles 269 à 274 du Code pénal.

Modifié par A.Gt 08-11-2001, art.15 (rapporté par A.Gt 27-06-2002)

Article 103. - Est puni d'une amende de 100 à 100.000 francs quiconque a, dans le but d'induire en erreur, fait des déclarations inexactes au cours des enquêtes effectuées par le service de contrôle.

Article 104. - Les pouvoirs organisateurs sont civilement responsables du paiement des amendes prononcées à charge de leurs chefs d'établissement.

TITRE III - Dispositions modificatives

Article 105. - L'article 36 de la loi du 29 mai 1959 modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement dont le texte actuel forme le paragraphe 1er est complété par des paragraphes 2 et 3 rédigés comme suit :

"§ 2. Lorsqu'un membre du personnel n'a perçu que la moitié de sa subvention-traitement à la suite d'une suspension préventive qui a été ultérieurement rapportée, il reçoit le complément de subvention-traitement afférent à la période de suspension. Le pouvoir organisateur verse à la Communauté le montant de ce complément.

§ 3. Lorsque la décision du pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement libre subventionné, mettant fin totalement ou partiellement à la charge d'un membre du personnel engagé à titre définitif, a été déclarée contraire aux prescriptions du décret fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné, par un jugement ou un arrêt définitif d'une juridiction du travail, la subvention-traitement correspondant à la charge ou à la partie de la charge qui lui a été retirée est versée à ce membre du personnel et aucune subvention-traitement n'est accordée au pouvoir organisateur pour le ou les membres du personnel auxquels la charge a été indûment attribuée.

La perte de la subvention-traitement pour l'emploi prend fin pour le pouvoir organisateur:

1° soit au moment où le pouvoir organisateur rétablit le membre du personnel dans ses fonctions;

2° soit au moment où le même pouvoir organisateur ou un autre pouvoir organisateur reprend, avec son accord, le membre du personnel lésé dans une fonction identique ou donnant droit à la même subvention-traitement;

3° soit au moment où le membre du personnel lésé refuse, sans motif estimé valable par l'Exécutif, un emploi dans une fonction identique avec la même situation statutaire auprès du même ou d'un autre pouvoir organisateur;

4° soit au moment où le membre du personnel lésé se trouve, pour des raisons indépendantes du litige, dans les conditions de cessation définitive de ses fonctions.

La subvention-traitement qui est attribuée au pouvoir organisateur pendant la période qui se situe entre le licenciement illégitime et la notification à l'administration compétente du jugement ou de l'arrêt, est réclamée à ce pouvoir organisateur.

Le membre du personnel reçoit la subvention-traitement à laquelle il aurait eu droit s'il était resté en activité de service. A partir de la notification susmentionnée, l'administration paie directement la subvention-traitement au membre du personnel licencié irrégulièrement jusqu'au moment où il a été satisfait à une des quatre conditions susmentionnées."

TITRE IV - Dispositions abrogatoires, transitoires et finales

Complété par D. 10-04-1995

Article 106. - Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 18 juillet 1933 concernant la mise en disponibilité des membres du personnel enseignant, modifié par l'arrêté royal n° 132 du 28 février 1935 et par les lois des 10 juin 1937, 23 juillet 1952, 18 février 1954 et 17 décembre 1956.

2° l'arrêté royal du 13 février 1968 portant agréation de la nomination définitive des membres du personnel des établissements officiels et libres subventionnés d'enseignement maternel, primaire, spécial, secondaire et supérieur de type court et de type long de plein exercice et des homes pour enfants dont les parents n'ont pas de résidence fixe, modifié par les arrêtés royaux des 5 août 1975, 12 janvier 1976 et 8 janvier 1980.

3° l'arrêté royal du 17 juillet 1987 portant agréation de nomination définitive des membres du personnel des établissements libres subventionnés artistiques de plein exercice.

Modifié par D. 10-04-1995

Article 107. - Afin d'assurer la transition du régime applicable avant le présent décret au régime tel que fixé par les dispositions du présent décret :

1° les membres du personnel subsidiés, nommés à titre définitif, ou assimilés à des membres du personnel nommés à titre définitif, et les membres du personnel subsidiés, agréés à titre définitif lorsque l'agréation est requise, sont considérés comme engagés à titre définitif au sens du présent décret;

2° les membres du personnel subsidiés, nommés à titre définitif par le pouvoir organisateur et dont l'agréation de la nomination a été demandée avant la date d'entrée en vigueur du présent décret, sont considérés comme étant agréés définitivement et engagés à titre définitif au sens du présent décret si, à la date de la nomination par le pouvoir organisateur, ils satisfont aux conditions d'agréation et que l'emploi dans lequel la nomination était faite pouvait être attribué sur la base de la réglementation en vigueur par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel mis en disponibilité par défaut d'emploi dans l'enseignement subventionné;

3° les membres du personnel subsidiés qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de sélection, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions de l'article 51, 1°, l'ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l'exercice temporaire de la fonction, et s'ils ont l'aptitude physique requise par l'article 42, 7°;

4° les membres du personnel subsidiés qui, avant l'entrée en vigueur du présent décret, occupent temporairement un emploi dans une fonction de promotion, peuvent être engagés à titre définitif dans cette fonction dès qu'ils satisfont aux conditions de l'article 59, l'ancienneté requise pouvant être acquise aussi dans l'exercice temporaire de la fonction, et ont l'aptitude physique requise par l'article 42, 7°.

5° les membres subventionnés nommés à titre de stagiaires dans l'enseignement de promotion socio-culturelle et dans l'enseignement artistique avant l'entrée en vigueur du présent décret sont censés être engagés à titre définitif à la date d'entrée en vigueur du présent décret.

L'engagement prévu aux 3° et 4° ne peut avoir lieu que pour l'emploi qui, sur base de la réglementation en vigueur, n'est plus accessible par réaffectation ou par remise au travail d'un membre du personnel.

Par dérogation à 1'article 34, § 6, et en attendant leur engagement à titre définitif, les membres du personnel visés au 3° peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

Par dérogation à 1'article 34, § 6, et en attendant leur engagement à titre définitif, les membres du personnel visés au 4° peuvent continuer à exercer la fonction dont ils ont été chargés temporairement.

Article 108. - Les membres du personnel auxquels les dispositions de l'article 107 ne sont pas applicables conservent leurs droits. Ils sont réputés avoir la qualité de temporaires au sens du présent décret, étant entendu que les services accomplis après le 1er septembre 1989 sont également pris en considération pour le calcul de l'ancienneté visée aux articles 34, 42, 8° et 45, alinéa 2.

Article 109. - Les personnes dont la nomination a été agréée sont considérées comme engagées à titre définitif au sens du présent décret.

A partir de l'entrée en vigueur du présent décret, il convient d'entendre, par agréation de la nomination définitive, l'engagement à titre définitif au sens du présent décret.

modifié par D. 22-12-1994; D. 10-04-1995 ; D. 20-12-2001 ; D. 11-04-2014(1)

Article 110. - En attendant l'exécution de l'article 12bis, § 2, de la loi du 29 mai 1959, les titres de capacité requis et jugés suffisants sur base de la réglementation en vigueur, sont considérés comme titres de capacité visés à l'article 2, alinéa 1er.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur de type court et aussi longtemps qu'une spécificité de titres requis n'aura pas été définie en application de la loi du 7 juillet 1970, il convient d'entendre par fonction pour laquelle il possède le titre requis, la spécialité qu'il a enseignée pendant au moins 240 jours répartis sur 2 années scolaires au moins.

Les membres du personnel en fonction, à la date du 30 juin 2002, dans la fonction de professeur de pratique professionnelle dans l'enseignement des arts du spectacle et techniques de diffusion, continuent à bénéficier des dispositions du présent décret.

Remplacé par D. 10-04-1995

Article 111. - La mise en disponibilité par défaut d'emploi, la déclaration en perte partielle de charge, la réaffectation des membres du personnel mis en disponibilité et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente sont réglés par le Gouvernement.

Inséré par D. 17-07-1998 ; modifié par D. 12-05-2004

Article 111bis. - § 1er. Le pouvoir organisateur perd le bénéfice de la subvention-

traitement pour tout membre du personnel dont il ne notifierait pas la mise en disponibilité par défaut d'emploi ou la perte partielle de charge.

Dans le cas de la perte partielle de charge, la perte de la subvention-traitement est limitée au nombre de périodes perdues.

§ 2. Le pouvoir organisateur qui omet de signaler aux commissions de gestion des emplois l'emploi occupé par un membre du personnel temporaire et qui est susceptible d'être annoncé à la réaffectation, à la remise au travail ou au rappel provisoire en service, perd le bénéfice de la subvention-traitement accordée à ce membre du personnel.

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

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

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

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

§ 5. Le membre du personnel qui ne s'est pas présenté au pouvoir organisateur auprès duquel il a été réaffecté, remis au travail ou rappelé provisoirement en service, perd le bénéfice de toute subvention-traitement ou subvention-traitement d'attente à dater du jour où il aurait dû se présenter auprès de ce pouvoir organisateur. Le paiement de la subvention-traitement d'attente ou de la subvention-traitement sera rétabli à dater du jour où la commission centrale de gestion des emplois aura donné gain de cause au membre du personnel qui aurait introduit un recours auprès d'elle.

Article 112. - Le présent décret entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit celui au cours duquel il a été publié au Moniteur belge.